

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Vztah mezi lidským kapitálem a výší mezd ve vybraném regionu ČR

The Relationship between Human Capital and Wages in a Selected Region of
the Czech Republic

Student: Markéta Světlíková

Vedoucí bakalářské práce: Doc. Ing. Mgr. Zuzana Machová, Ph.D.

Ostrava 2016

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra národohospodářská

Zadání bakalářské práce

Student: **Markéta Světlíková**
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6202R027 Národní hospodářství
Téma: Vztah mezi lidským kapitálem a výší mezd ve vybraném regionu ČR
The Relationship between Human Capital and Wages in a Selected
Region of the Czech Republic

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretické vymezení lidského kapitálu a mezd
3. Vztah mezi lidským kapitálem a výší mezd v empirické literatuře
4. Analýza faktorů ovlivňujících výši mezd – vlastní výzkum
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BECKER, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1993. ISBN 978-80-0-226-04120-9.
KAMENÍČEK, Jiří. *Lidský kapitál: bohatství, které dřímá v nás*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 2012. ISBN 978-80-246-2139-5.
MAZOUCH, Petr a Jakub FISCHER. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-380-6.


Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí bakalářské práce: **Doc. Ing. Mgr. Zuzana Machová, Ph.D.**

Datum zadání: 20.11.2015

Datum odevzdání: 06.05.2016




Ing. Martin Štěpánek, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 6.5.2016

Markéta Světlíková

Markéta Světlíková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Doc. Ing. Mgr. Zuzaně Machové, Ph. D. za vstřícný přístup při vedení této bakalářské práce, cenné rady, návrhy a připomínky.

Obsah

1	Úvod	5
2	Teoretické vymezení lidského kapitálu a mezd.....	7
2.1	Vymezení pojmu lidský kapitál	7
2.2	Členění lidského kapitálu	8
2.3	Faktory působící na lidský kapitál	9
2.4	Investice do lidského kapitálu	9
2.5	Měření lidského kapitálu	13
2.6	Lidský kapitál v dlouhém období a jeho přínosy	15
3	Mzdy	17
3.1	Vymezení mezd	17
3.2	Mzdový systém	18
3.3	Minimální mzda	18
3.4	Rozdíly ve mzdách	19
3.5	Lidský kapitál a jeho vliv na mzdu	20
4	Vztah mezi lidským kapitálem a výší mezd v empirické literatuře.....	23
4.1	Vzdělání a jeho dopad na mzdu	23
4.2	Mzdové rozdíly	27
4.3	Vzdělání a zdraví jako faktor lidského kapitálu.....	28
4.4	Shoda mezi dosaženým vzděláním a vykonávaným zaměstnáním.....	29
4.5	Informační systém o průměrném výdělku.....	31
4.6	Vliv krávy na výši mzdy.....	33
4.7	Závěrečné shrnutí empirické literatury	33
5	Analýza faktorů ovlivňujících výši mezd – vlastní výzkum	35
5.1	Metody sběru primárních údajů	35
5.2	Konstrukce dotazníku.....	37

5.3	Výběr vzorku.....	38
5.4	Vyhodnocení dotazníku	40
5.5	Závěrečné shrnutí praktické části.....	52
6	Závěr.....	54
	Seznam použité literatury.....	56
	Seznam zkratk	59
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	

1 Úvod

Tato bakalářská práce se bude zabývat vztahem mezi lidským kapitálem a výší mezd ve vybraném regionu ČR. Práce bude rozdělena do tří částí, a to na část teoretickou, empirickou a praktickou, která bude podložena dotazníkovým šetřením.

Jako vybraný region jsem si vybrala město Třinec, ve kterém žiji. Třinec je město v okrese Frýdek-Místek v Moravskoslezském kraji s přibližně 35 000 obyvateli. Toto město je známé díky Třineckým železárnám, které se řadí mezi jedny z největších průmyslových podniků na severovýchodě Českého Slezska.

Cílem této práce je potvrdit nebo vyvrátit hypotézu týkající se vlivu lidského kapitálu na mzdu.

V rámci první části této bakalářské práce bude teoreticky vymezen lidský kapitál spolu se mzdami. Tyto dvě problematiky budou následně samostatně vyčleněny do dvou kapitol. V první kapitole bude objasněn termín lidský kapitál, včetně jeho členění a faktorů působících na něj. Dále bude tato část věnována investicím do lidského kapitálu a to jak z pohledu jednotlivce, tak z pohledu firmy. V neposlední řadě se tato kapitola bude věnovat měření lidského kapitálu a jeho přínosech pro ekonomiku. Druhá kapitola, zabývající se mzdami, začíná vymezením mezd, mzdovým systémem a minimální mzdou. Následně jsou zmíněny rozdíly ve mzdách a samotný vliv lidského kapitálu na mzdu.

Druhá část bude zaměřena na vztah mezi lidským kapitálem a výší mezd v empirické literatuře z pohledu různých faktorů a autorů. Prvním faktorem lidského kapitálu, kterému se bude věnovat první podkapitola této části, je vzdělání a jeho dopad na mzdu. Další problematikou, která bude v této části řešena, je problematika mzdových rozdílů mezi muži a ženami. Další faktory, které není dobré podceňovat, jsou faktory vzdělání a zdraví, které mají silný vliv na hodnotu lidského kapitálu. Jedním z problémů, které tato kapitola bude řešit, je také shoda mezi dosaženým vzděláním a vykonávaným zaměstnáním. Ke konci této části bude nastíněn informační systém o průměrném výdělku, který zaznamenává hrubé měsíční mzdy například dle pohlaví, věku nebo vzdělání. Posledním zmíněným faktorem bude krása a její vliv na výši mezd. Na závěr této kapitoly bude shrnuta celá empirická část.

V rámci třetí části bude zhotovena analýza faktorů ovlivňujících výši mezd pomocí vlastního výzkumu, který je proveden pomocí dotazníkového šetření situovaného na Třinecku. Budou objasněny metody sběru primárních údajů včetně konstrukce dotazníku a následného výběru vzorku, který bude dále konkrétně rozebrán na část výběru respondentů, velikost vzorku a charakteristiky respondentů. Výzkum bude zaměřen jak na obecné charakteristiky respondentů, tak na skutečný vliv jednotlivých složek lidského kapitálu na mzdu. Analyzován bude také samotný postoj respondentů na to, jak sami vnímají důležitost jednotlivých faktorů lidského kapitálu při ovlivňování výší jejich mezd v běžném životě. V této části budou některé odpovědi respondentů pro lepší přehlednost znázorněny graficky. Dle výsledných odpovědí respondentů bude cílem potvrzení či vyvrácení hypotézy o vlivu lidského kapitálu na mzdu, která tvrdí, že čím vyšším kapitálem jedinec disponuje, tím vyšší má následnou mzdu.

2 Teoretické vymezení lidského kapitálu a mezd

V této kapitole bude objasněn termín lidský kapitál, spolu s jeho členěním a faktory, které na něj působí. Dále budou vysvětleny investice do lidského kapitálu, které budou konkretizovány z pohledů jednotlivce či z pohledu firmy. Bude nastíněn základní model investování do lidského kapitálu. Budou uvedeny také základní metody, kterými se lidský kapitál měří. V neposlední řadě bude přiblížen lidský kapitál v dlouhém období a jeho přínosy pro ekonomiku.

2.1 Vymezení pojmu lidský kapitál

Definice lidského kapitálu a jeho vymezení, není jednotné. Existuje celá řada formulací lidského kapitálu, které definují instituce zabývající se lidským kapitálem anebo samotní ekonomové. Všechny tyto vymezení však mají jádro společné, i přestože jsou vyjádřeny různými způsoby. Pro objasnění lidského kapitálu, bude tedy níže uvedeno několik vybraných definic, pro co nejbližší přiblížení se termínu lidský kapitál.

Za základní kámen teorie lidského kapitálu je považována definice podle Garryho S. Beckera, ekonoma tzv. chicagské školy, která byla obsažena v jeho nejslavnějším díle, a to v knize *Human Capital* (1963). Objasňuje tedy lidský kapitál jako soubor schopností a dovedností, které pomocí odpovídající motivace, budou uplatněny (Mazouch, Fischer, 2011).

Jako další definice lidského kapitálu může být uvedena podle Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), která se lidským kapitálem zabývá a vydává každoročně studii o stavu a rozvoji lidského kapitálu, která nese název *Education at a Glance*. OECD vymezila lidský kapitál jako znalosti, dovednosti, schopnosti a vlastnosti jedince, které mají za následek utvářet osobní, sociální a ekonomické blaho (KEELEY, 2007).

Jiří Kameníček označuje lidský kapitál jako školní vzdělávání, dodatečné kurzy jako například jazykové nebo výpočetní techniky, dále také výdaje na lékařskou péči a v neposlední řadě i přednášky o dobrých mravech či o mravní bezúhonnosti a čestnosti aj. (Kameníček, 2003).

Podle Šimka (2005) je lidský kapitál chápán jako soubor znalostí a zručností, které mohou být pronajaty. Každý pracovník těmito vlastnosti disponuje, ať už je získal ze vzdělání, pracovního výcviku anebo z vlastní zkušenosti. Tyto znalosti a schopnosti vytváří určitý druh produktivního kapitálu a jeho hodnota je určena na pracovním trhu.

Lidský kapitál v pojetí Veselého (2006) je vědění, které je vtěleno v lidech. Lidský kapitál je rozdělen na dvě sekce. Tou první jsou znalosti, tedy poznatky a informace, které jedinec vlastní a je schopen je určitým způsobem vyjádřit. V druhé sekci jsou zahrnuty poznávací a výkonové dovednosti. Tyto dovednosti jsou aktuálními schopnostmi konkrétního jedince, a jako takové jsou bezprostředně nepřenositelné.

2.2 Členění lidského kapitálu

Podle Beckera rozlišujeme lidský kapitál obecný a specializovaný. Obecný lidský kapitál zahrnuje znalosti, které mohou být využity při zaměstnání a profesi. Například základní vzdělání, znalost práce s textovým editorem atd. Mezi specializovaný lidský kapitál patří znalosti a zručnosti, které jsou specifické již pro konkrétní pracovní zařazení. Například znalost použití konkrétního stroje v továrně nebo znalost organizace výroby na určitém konkrétním úseku (Šimek, 2015).

Další členění podle Vojtoviče (2011) je rozdělení lidského kapitálu na technický a podnikatelský kapitál. Technický kapitál tedy zahrnuje systém technické kultury, který se dá uplatnit například v získání odborné kvalifikace či schopnosti permanentně připravovat nové stroje, technologie, služby, zboží a podobně. Podnikatelský kapitál v sobě zahrnuje humanitní kulturu, která se dá vyjádřit schopností měnit existující hodnoty, normy, pravidla, vztahy nebo manažerské systémy na inovace.

Postupem času docházelo ke zpřesňování a rozšiřování pojetí lidského kapitálu. Lidský kapitál byl rozdělen na dvě části, které jsou oddělitelné, ale i přesto mezi sebou mají vazby. Mezi první část, která je nazývána základní lidský kapitál, patří například produktivní schopnosti a vlastnosti, které zahrnují fyzickou sílu, analytické myšlení, řemeslné dovednosti, kreativitu, komunikační schopnosti apod. Do druhé části spadá tzv. širší lidský kapitál, který umožňuje uplatňování, spravování a rozvíjení uvedené složky kapitálu základního. Jedná se o schopnosti dosáhnout a rozvinout určité dovednosti, jako je například schopnost učit se nebo rozpoznat své vzdělávací potřeby a dále také řízení svých vzdělávacích aktivit. Další schopností, která spadá pod širší

lidský kapitál, je schopnost nalézt nejlepší místo k využití svých dovedností, tedy konkrétně plánování si kariéry, hledání práce, či reprezentovat sebe sama zaměstnavateli. Poslední nedílnou součástí jsou osobní charakteristiky, jako je například důvěryhodnost, dochvilnost, samostatnost atd. (Veselý, 2006).

2.3 Faktory působící na lidský kapitál

Podle Mazoucha a Fischera (2011) existují tři základní faktory, které ovlivňují lidský kapitál, jsou to:

- geneticky zděděné vrozené schopnosti;
- rodinné, sociální a další faktory prostředí;
- formální, neformální a informativní vzdělávání.

Tyto faktory působí na lidský kapitál jako celek. Pokud budou tyto oblasti dány do souvislosti s oblastmi v definici OECD, bude zřejmé, že vlastnosti a schopnosti jedince vychází zejména z počátečních faktorů (které jsou geneticky zděděné a vrozené). Následně mohou být tyto vlastnosti a schopnosti dále rozvíjené, například pomocí faktorů vzdělávání a prostředí. Jako výsledek působení faktorů vzdělávání a prostředí jsou nabyté a rozvíjené dovednosti a znalosti.

Jednotlivé složky lidského kapitálu se navzájem ovlivňují. To má za následek, že například konkrétní vlastnosti jedince mohou velmi pozitivně, ale také negativně, ovlivnit osvojování si znalostí nebo také rozvíjení dovedností. Dalším příkladem, kde je vidět vazba mezi jednotlivými složkami lidského kapitálu, je rozvoj vlastností a schopností, kde je podstatné v jakém prostředí jedinec vyrůstá, a nikoli pouze na počátečním stavu vlastností, se kterými jedinec přichází na svět. Při prvotním rozdělení lidského kapitálu na základní a širší lidský kapitál je pozorovatelné, jak tyto vztahy a vazby mezi nimi úzce souvisejí (Mazouch, Fischer, 2011).

2.4 Investice do lidského kapitálu

Za jednu z nejdůležitějších investic na světě je považována právě investice do lidského kapitálu. Tato investice se označuje za jednu z možná nejvíce výnosných investic na světě (Fischer, Mazouch, Finardi, 2008).

Již Adam Smith ve svém díle *The Wealth of Nations* (1776) poukázal na to, že na vzdělání může být pohlíženo stejně jako na investici, která dokáže zvýšit produktivní schopnost člověka včetně jeho celoživotních příjmů. Američtí ekonomové T. Schultz (1961) a G. Becker (1964) se chopili této myšlenky a dále ji ve svých dílech rozvinuli. Také se pokusili jako první změřit míru návratnosti investic do vzdělání (Veselý, 2006).

Hodnota lidského kapitálu, na rozdíl od kapitálu finančního nebo věcného, neroste cestou jeho akumulace. Jeho hodnota kolísá úměrně s věkem a podmínkami života jedince. Od mládí ke zralosti jedince má hodnota lidského kapitálu tendenci se zvyšovat, avšak ve stáří zase klesat. Abychom docílili zvyšování se hodnoty lidského kapitálu, je potřebné stále nabírat zkušenosti z tvorby nových poznatků, vzdělávat se či jinak rozvíjet lidské schopnosti a tvořivost (Vojtovič, 2011).

Podle Kameníčka (2003) se jako investice do lidského kapitálu označují ty aktivity, které se projevují trvalým nebo opakovaným vlivem na naše peněžní či psychické příjmy. Časové vymezení investice do lidského kapitálu může být jednorázové nebo trvalé. Výsledek investice se projevuje tedy vždy v delším období.

Tím, že lidé budou investovat do svého lidského kapitálu, si zlepší nejen své osobní lidské zdroje, ale také tím zvýší své psychické a peněžní příjmy. Statistiky dokazují, že lidé s vyšším lidským kapitálem (což zahrnuje tedy vyšší vzdělání a vyšší kvalifikaci), dosahují v průměru vyšších příjmů.

Předmětem teorie investic do lidského kapitálu jsou ty aktivity, které ovlivňují budoucí peněžní i psychické příjmy tím, že tyto aktivity zvyšují zdroje, které jsou v nás.

Existují tři hlediska, podle kterých se investice do lidského kapitálu od sebe odlišují:

1. **formami** (například jedná-li se o výcvik na pracovišti či školní výuce, o zjišťování informací o cenách a příjmech nebo o migraci za pracovními příležitostmi atd.);
2. **účinky na výdělek a na spotřebu;**
3. **investovanými objemy, mírami výnosu** anebo **intenzitou vnímání vazeb** mezi investicemi a výnosy.

Již Adam Smith došel k závěrům, že investování do lidského kapitálu není důležité jen pro jednotlivce (jako například možnosti vyšší mzdy, lepšího života či

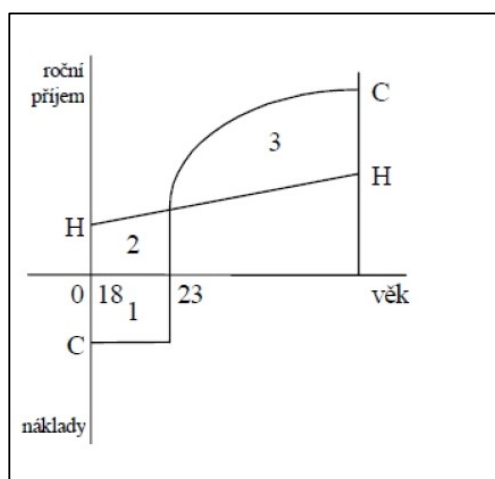
prestiže), ale je důležité také pro ekonomiku, jelikož představuje neobyčejně významný zdroj bohatství národů (Kameníček, 2003).

Pokud se jedinec rozhoduje o dalším studiu, a chce tak zvýšit hodnotu svého lidského kapitálu, měl by si v jednom časovém bodě provést analýzu, která porovná hodnotu budoucích příjmů po dokončení studia s náklady, které souvisí se studiem. K provedení této analýzy slouží dvě metody. První je metoda současné hodnoty toku budoucích ročních příjmů a druhou metodou je metoda vnitřní míry výnosu (Šimek, 2005).

2.4.1 Základní model investování do lidského kapitálu

Následující graf č. 2.1 vyobrazuje jednoduchý model rozhodnutí o investování do lidského kapitálu podle Šimka (2005).

Graf č. 2.1 Model investování



Zdroj: Šimek, 2005

V grafu je vidět několik křivek a ploch, které zobrazují náklady a výnosy vysokoškolského studia.

- Křivka HH má za úkol vyobrazit výdělkový profil osoby, která se rozhodne nejít studovat na vysokou školu, ale ihned po dokončení střední školy v 18 letech jít pracovat;
- křivka CC zobrazuje výdělkový profil osoby, která se rozhodne jít studovat čtyři roky vysokou školu;
- plocha 1 zahrnuje veškeré přímé náklady na studium;

- plocha 2 zahrnuje nepřímé náklady, které zahrnují ušlý výdělek po dobu studia;
- plocha 1+2 tedy vyobrazuje celkové náklady na studium;
- plocha 3 zobrazuje celkový zvýšený příjem, který osoba získá díky vysokoškolskému vzdělání.

2.4.2 Investice do lidského kapitálu z pohledu jednotlivce

Při rozhodování o investicích do svého lidského kapitálu je důležité si uvědomit, zda je pro nás další rok vzdělávání dobrou a výhodnou investicí. Tuto otázku by si měl položit každý člověk, než se rozhodne tuto investici přijmout. Na otázku, zda je další rok vzdělávání dobrou investicí, bylo již zodpovězeno v předchozích odstavcích, a odpověď zní tedy ano.

G. Backer došel k závěrům, že při zkoumání míry výnosů z investic do lidského kapitálu, na základě empirických údajů o současné hodnotě budoucích příjmů pracovníků a výnosech z alternativních možností investování, budou jednotlivci investovat do svého lidského kapitálu, dokud se hraniční míra výnosů nevyrovná alternativním nákladům na jejich použití (Vojtovič, 2011).

Podle Vojtoviče (2011) se rozlišují tři druhy nákladů na vzdělání:

- **přímé** (například náklady na školné, dopravu, ubytování, učebnice);
- **nepřímé** (například ušlý příjem po dobu studia – tzv. náklady obětovaných příležitostí);
- **psychické** (například studium může být vyčerpávající či obtížné, tyto náklady se nedají vyčíslit).

Mezi výnosy ze vzdělání patří:

- zvýšená mzda v budoucnu;
- zvýšení uspokojení z práce;
- společenská prestiž;
- větší ocenění mimotržních aktivit a zájmů.

2.4.3 Investice do lidského kapitálu z pohledu firmy

Jak již bylo uvedeno výše, jednou z možností, jak členit lidský kapitál je na obecný a specializovaný. Podle tohoto členění firma rozlišuje dva druhy investic do lidského

kapitálu. Tím prvním je obecný lidský kapitál, který zahrnuje znalosti či čistý obecný výcvik. Tyto znalosti a dovednosti mohou být dále využity v různých zaměstnáních a profesích. Řadí se mezi ně například základní vzdělání nebo znalost práce s textovým editorem, či jinými základními dovednostmi.

Druhým typem je investice do specializovaného lidského kapitálu. Do tohoto typu lidského kapitálu, jsou zařazeny ty znalosti a zručnosti, které jsou specifické pro dané pracovní zařazení. Například znalosti obsluhy konkrétního stroje ve firmě nebo znalost organizace výroby na konkrétním úseku dané firmy (Šimek, 2005).

2.5 Měření lidského kapitálu

Podle Mazoucha a Fischera (2011) je nutné lidský kapitál kvantifikovat, aby bylo možné nalézt souvislosti mezi lidským kapitálem a jinými sociálně-ekonomickými faktory. Je vhodné, aby obě veličiny, jak lidský kapitál i jiná sociálně-ekonomická veličina, byly měřitelné (z důvodu širší využitelnosti statistických metod). Jak již bylo zmíněno, kvantifikovat lidský kapitál nebude lehkou úlohou. Hlavním důvodem obtížného měření je fakt, že lidský kapitál je kvalitativní vlastností jednotky a úkolem je zachytit ho kvantitativním ukazatelem.

Lidský kapitál má více složek, a i navzdory tomu, že se jednotlivé složky navzájem ovlivňují a mají mezi sebou vazby, kvantifikace jen jedné složky by nedávala záruku přesnější kvantifikace úrovně lidského kapitálu. Jednou z částí lidského kapitálu je úroveň znalostí. Tato část je poměrně dobře měřitelná. Jednou z možností, jak změřit úroveň znalostí je forma znalostního testu, který obsahuje faktografické otázky. Testování znalostí, by tedy vedlo k prověření jen jedné složky lidského kapitálu, a tudíž jejím prostřednictvím i k částečnému odhadu úrovně ostatních složek. Z celkového pohledu na úroveň lidského kapitálu, by se jednalo však jen o jednu její část, jelikož pouhé znalosti nezaručují vyšší úroveň lidského kapitálu. K těmto znalostem musí být přičteny také další dovednosti, schopnosti a znalosti jedince, které umožní tyto znalosti dále rozvíjet a aplikovat.

Úroveň lidského kapitálu jednotlivce není v čase konstantní. Je tedy vhodné ji měřit z dlouhodobého hlediska, a to konkrétně změřením potenciálu, kterým jedinec disponuje. Tím, že jedinec v určitém čase disponuje nízkou úrovní znalostí, neznamená to, že bude mít nízkou úroveň lidského kapitálu po celý život. Jak již bylo zmíněno

výše, pokud jedinec disponuje určitou úrovní vlastností a dovedností, může postupem času znalosti nabýt. Může ovšem nastat i opačný případ, a to ten, že jedinec své znalosti a vlastnosti a hlavně dovednosti může postupem času ztrácet. Z individuálního pohledu na úroveň lidského kapitálu hraje důležitou roli stupeň jeho opotřebení. Získané znalosti v čase zastarávají, a proto je nutné je neustále obnovovat, rozvíjet a aktualizovat, podobně jako naše dovednosti a schopnosti. To už ovšem záleží na prostředí, ve kterém se daná osoba pohybuje (Mazouch, Fischer, 2011).

Ideální ukazatel lidského kapitálu by se skládal z těchto částí:

- ohodnocení znalostí;
- zjištění potenciálu jedince další znalosti nabýt;
- dosavadní potenciál;
- schopnost v budoucnu dále rozvíjet získané znalosti.

Jednou z variant měření lidského kapitálu v současné době je měřit kapitál podle nejvyšší úrovně dosaženého vzdělání. Jednotlivé stupně vzdělání plní selektivní a produktivní funkci.

1. **Selektivní funkce:** úkolem této funkce je oddělit od sebe jedince, kteří disponují - nedisponují požadovanou úrovní lidského kapitálu, potřebnou na danou úroveň vzdělání;
2. **Produktivní funkce:** úkolem této funkce je rozvíjet a zvyšovat tuto úroveň.

Výše zmíněné poznatky o měřitelnosti lidského kapitálu jsou uvedeny jako ideálně teoretické ukazatele. V další části měřitelnosti lidského kapitálu budou zmíněny realistické možnosti zachycení úrovně a vývoje tohoto ukazatele v praxi (Mazouch, Fischer, 2011).

Mezi základní datové zdroje, které je možno využít pro zachycení lidského kapitálu Mazouch a Fischer (2011) uvádí:

- šetření úrovně funkční gramotnosti dospělých;
- zdroje o formálním vzdělávání obyvatelstva;
- zdroje o dalším vzdělávání obyvatelstva.

2.6 Lidský kapitál v dlouhém období a jeho přínosy

Podle Kameníčka (2003) je jedním z problémů, které ekonomové řeší, příčina hospodářského růstu v historii některých zemí, kde státy zaznamenávaly dlouhá období stálého růstu příjmů na hlavu. Odpověď je skryta ve vývoji vědy a technických znalostí. Zvyšující se produktivita práce je právě zapříčiněna těmito faktory. Aplikováním vědeckých objevů ve výrobě se zvyšuje význam vzdělání, hodnota výcviku technických dovedností či hodnota výcviku na pracovním místě. V posledním století se za celosvětový standard považovalo základní školní vzdělání. V dnešní době se navíc jako standard rozšiřuje střední vzdělání s maturitou.

Je tedy formulována hypotéza: „*příčinou hospodářského růstu (při relativním vyčerpání ostatních zdrojů) jsou investice do lidského kapitálu.*“ Na základě hypotézy o rozvoji vzdělanosti a také investicích do lidského kapitálu, který je příčinou dlouhodobého ekonomického růstu, jsou podle G. Beckera ekonomiky jako například Japonsko nebo Tchaj-wan, poháněny právě lidským kapitálem, který má za příčinu dobře trénované, vzdělané, soustředěné a intenzivně pracující zaměstnance. Jelikož tyto země trpí nedostatkem přírodních zdrojů, tak silou, která pohání k dosahování vysokého hospodářského růstu, jsou právě investice do lidského kapitálu. Lidský kapitál tedy můžeme chápat vedle půdy, práce a hmotného kapitálu jako další zdroj pro ekonomický růst (Kameníček, 2012, s. 22).

2.6.1 Přínosy lidského kapitálu pro ekonomiku

Investice do vzdělání jsou hodnoceny jako výnosy a výhody ve smyslu individuální pracovní vyhlídky a kariéry, produktivity a ekonomického výkonu firem, a jejich příspěvkem na ekonomický růst, zaměstnanost a sociální soudržnost celé ekonomiky. Mnoho podstatných výhod investic do vzdělání a výcviku jsou obtížněji kvantifikovatelné. Jedná se zejména o nehmotné výhody, jako jsou dopady na zdraví, kriminalitu, rodičovství, sociální a politickou účast či důvěru atd. Všechny tyto externality mají přímo či nepřímo vliv na výkon ekonomiky země. Tyto externality jsou tedy ovlivněny vzděláním, výcvikem a lidskými dovednostmi. Ovšem existuje i celá řada jiných faktorů, kromě vzdělání a výcviku, které výkonnost ekonomiky ovlivňují. Bohužel, vlivy výhod a výnosů ze vzdělání, výcviku, dovedností a kompetencí na ekonomický růst, zaměstnanost a produktivitu jsou těžko měřitelné. Mezi hlavní cíle veřejnosti, ve snaze investovat do lidského kapitálu, tedy do vzdělávání a výcviku, patří

především stimulace ekonomického růstu a zaměstnanosti, spolu s vyhýbáním se sociálních nerovností. Zvýšení růstu a zaměstnanosti by mohlo usnadnit realizaci sociálních cílů. Růst hrubého domácího produktu je výsledkem kombinace produkování faktorů reálného kapitálu, práce a lidského kapitálu a těchto investic (Tessaring, 2003).

Investice do lidského kapitálu se staly v dnešní době zdrojem očekávání vyšší úrovně bohatství a vyšší životní úrovně. Je to dáno také tím, že v dnešní době ve vyspělých zemích už není hlavním zdrojem růstu životní úrovně průmyslová výroba, nýbrž výroba informací v podobě nových vědomostí a poznatků. Vědomostní potenciál v ekonomice tedy napomáhá lépe a efektivněji aplikovat vědecké poznatky či lépe využívat nové technologie, což vede k napomáhání pokroku v ekonomickém rozvoji (Vojtovič, 2011).

3 Mzdy

Tato kapitola bude věnována vymezením mzdy, její definici a také rozdělení. Další subkapitolou bude mzdový systém. V další části bude pozornost věnována minimální mzdě a její novelizaci od 1. 1. 2016. Budou také vyjmenovány a popsány některé případy mzdových rozdílů, které se na trhu práce nejčastěji vyskytují. Poslední část této kapitoly bude věnována vlivu lidského kapitálu na mzdu.

3.1 Vymezení mezd

Mzda je definována v zákoníku práce podle zákona č. 262/2006 Sb. v § 109 následovně: *„Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.“*

Je nutné rozlišovat termíny mzda a plat. Mzda je odměna za práci v podnikatelské sféře, zatímco plat je odměna za práci ve veřejných službách a správě. Pojetí právní regulace odměňování je v případě mzdy a platu odlišné, a proto je nutné tyto pojmy od sebe odlišovat.

V podnikatelské sféře je předmětem právní úpravy ochrana mzdy. Jedná se především o ochranu sjednaných, stanovených nebo určených mzdových práv, ochrana proti mzdové diskriminaci, proti poskytování nepřiměřeně nízkých mezd, dále také ochrana mzdy při práci ve ztíženém pracovním prostředí či při výkonu jiné práce a v neposlední řadě ochrana při výplatě mzdy.

Ve sféře veřejných služeb a správy řeší zákoník práce komplexně poskytování mzdy. To znamená, že upravuje poskytování všech přípustných složek platu, jako například platového výměru, příplatků a odměn, včetně jejich výše a podmínek poskytování (Tomší, 2008).

Mzda bývá často rozdělena na dvě složky:

- **pevná složka** – zahrnuje paušální velikost mzdy, závisí tedy na konkrétní pracovní pozici, náplni práce a bývá ovlivňována vzděláním zaměstnance a jeho praxí;

- **pohyblivá složka** – jedná se o odměny, příplatky, osobní ohodnocení a prémie (Start na trh práce, 2016).

Podle Tomší (2008) jsou mzdy rozčleněny na tzv. mzdové formy, pro které není obecně závazné členění. Zpravidla se mzdové formy člení podle obsahu, významu a váhy hledisek, podoby mzdové sazby, typu závislosti mzdové sazby na mzdovém hledisku atd. Mzda se dělí na mzdu časovou, úkolovou, podílovou, provizní a smíšenou.

3.2 Mzdový systém

Podle Tomší (2008, s. 214) je mzdový systém definován jako „*souhrn podmínek, podle nichž poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům mzdu.*“

Existují určité podmínky pro poskytování mezd. První podmínkou je hledisko neboli ukazatel, podle kterého poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci mzdu. Druhou podmínkou je způsob sledování hledisek, vyhodnocování jejich plnění a také peněžní částky – sazby, a následný způsob jejich navyšování či snižování podle plnění mzdových ukazatelů.

Mezi mzdové podmínky mohou být zahrnuty také další hmotné a nehmotné faktory, ať už se nacházejí uvnitř organizace či mimo ni. Při stanovení podmínek odměňování zaměstnancům, hrají roli důležité faktory, jako jsou například kariérní postup, jistota stabilního zaměstnání, sounáležitost s vývojem organizace, mít možnost sám rozhodovat o rozvrhnutí pracovní doby a doby volna a také poměry na trhu práce.

Mzdový systém má několik funkcí. Je nástrojem rozdělování prostředků na mzdy, stimuluje k dosahování cílů zaměstnavatele, reguluje personální výdaje či náklady a v neposlední řadě chrání zaměstnance ve mzdové oblasti, například při kolektivním vyjednávání (Tomší, 2008).

3.3 Minimální mzda

Minimální mzda je dle Ministerstva práce a sociálních věcí (2015) popisována jako „*nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Její základní úprava je stanovena zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů).*“

Minimální mzda je stanovena za účelem ochrany zaměstnance před chudobou a zajištění takového příjmu, aby byly uspokojeny skromné životní potřeby. Její výše se uvádí jako nejnižší přípustná odměna za práci. Tato výše by měla navíc motivovat k výkonu práce za mzdu a měla by být stanovena v přiměřené relaci k sociálním příjmům (Tomší, 2008).

Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance, kteří jsou jak v pracovněprávním poměru nebo právním vztahu založeném na dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nárok na minimální mzdu tedy vzniká při každém poměru, uvedeném v předchozí větě.

Vláda České republiky přijala na svém jednání dne 20. 8. 2015 nařízení vlády č. 233/2015 Sb. S účinností od 1. 1. 2016 se zvýšila základní sazba minimální mzdy spolu se základní sazbou minimální mzdy pro zaměstnance s invalidním důchodem. Základní sazba minimální mzdy, která je stanovena pro týdenní pracovní dobu 40 hodin je tedy aktuálně 9 900 Kč za měsíc nebo 58,70 Kč za hodinu. Sazba minimální mzdy, která je stanovena opět týdenní pracovní dobou 40 hodin pro zaměstnance s invalidním důchodem činí aktuálně 9 300 Kč za měsíc nebo 55,10 Kč za hodinu (MPSV, 2015).

3.4 Rozdíly ve mzdách

Podle Šimka (2005) jsou příčinou mzdových nerovností velké kvantitativní rozdíly mezi lidmi, které pramení z vrozených duševních a tělesných schopností, ale také ze vzdělání a zkušeností. Druhů a důvodů mzdových nerovností na trhu práce je mnoho. V následujícím textu tedy budou vyjmenovány a popsány ty nejdůležitější.

1. **Kompenzační mzdové rozdíly** – na trhu práce existují profese, které jsou pro pracovníky méně atraktivní. Přilákání pracovníků na tento typ pracovního místa může vést k tendenci poskytnutí vyšší nabízené mzdy. Jedná se například o pracovní místa se špinavým prostředím, s nepravdělnou zaměstnaností či sezónním vysazováním ze zaměstnání;
2. **Jedinečnost na trhu práce** – na trhu práce existují jedinci, kteří disponují mimořádnými schopnostmi a dovednostmi, které jsou vysoce oceňovány. Nabídka práce těchto jedinců je zcela nezávislá na jejich mzdové sazbě, což vede k tomu, že jejich křivka nabídky práce je neelastická;

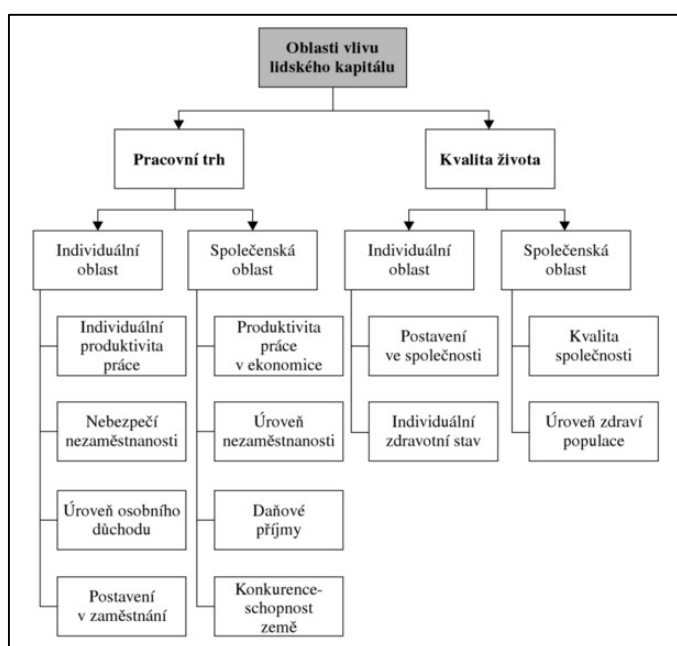
3. **Různá úroveň kvalifikace** – na trhu práce existuje kvalifikovaná a nekvalifikovaná pracovní síla. Kvalifikovaná pracovní síla je schopna dosáhnout vyššího mezního produktu práce právě kvůli své kvalifikaci a dovednostem, na rozdíl od nekvalifikované pracovní síly. Získat vyšší znalosti a dovednosti je nákladné, proto kvalifikovaná pracovní síla očekává vyšší mzdu. Jedním z důvodů je kompenzace nákladů na jejich vzdělání;
4. **Duální trh práce** – mzdové rozdíly mohou být vysvětleny právě duálním trhem práce. Trh práce je rozdělen na dvě části – primární trh a sekundární trh. Primární trh zahrnuje například lepší a výhodnější pracovní podmínky, prestiž, profesionální růst, dobře placená práce, růst mezd, další kvalifikace atd. Sekundární trh zahrnuje pracovní místa s nižší prestiží, nižší mzdovou úrovní, prakticky nemožný kariérní růst atd.;
5. **Schopnosti, úsilí, náhoda** – každý pracovník disponuje určitými schopnostmi, které ho dělají výjimečným. Právě to, že někteří lidé jsou více inteligentní a silnější než ostatní, je stimul ke mzdovým rozdílům. Úsilí úzce souvisí se schopnostmi pracovníků. Toto je také jeden z důvodů rozdílných mezd. Když jeden pracovník pracuje tvrdě a pečlivě, jeho produktivita práce je vyšší, tím pádem dostane vyšší mzdu než ten, který je líný a neproduktivní. Náhoda na trhu práce má taky svou roli, kterou lze objasnit mnoha způsoby;
6. **Diskriminace na trhu práce** – je definována jako „*případ takových rozdílů v přístupu na pracovní trh, nebo ve vyplácených mzdách, které mají původ v osobních charakteristikách jako je např. rasová příslušnost, pohlaví, náboženské vyznání*“ (Šimek, 2005, s. 24).

3.5 Lidský kapitál a jeho vliv na mzdu

V návaznosti na předchozí kapitolu je zřejmé, že lidský kapitál má vliv na mnoho sociálně-ekonomických veličin. Jednou z nich mohou být mzdové rozdíly, které byly uvedeny výše. Jelikož jsou tyto veličiny různé, byly kvantifikovány na dvě základní části. První částí je vliv úrovně lidského kapitálu zaměřená na jedince. Druhá část je zaměřena na společnost jako celek.

V následujícím obrázku budou vymezeny základní oblasti, na něž má úroveň lidského kapitálu nejznačnější vliv, a to jak pro jedince, tak pro společnost. Jelikož se jedinec v první fázi svého života soustředí na zvyšování úrovně svého lidského kapitálu, kterou dále bude využívat v další fázi svého života, a to jako ekonomicky aktivní občan, bude pro jedince pracovní trh jednou z nejvýznamnějších oblastí. Další významnou oblastí, která bude pro jedince důležitá, je kvalita života jedince či kvalita společnosti, v níž jedinec žije. Bohužel, je tato oblast velmi těžko kvantifikovatelná (Mazouch, Fisher, 2011).

Obr. č. 3.1 Rozdělení oblastí vlivů lidského kapitálu



Zdroj: Mazouch, Fischer, 2011.

Jednou z těchto veličin je mzda. Z hlediska jedince má lidský kapitál největší vliv na oblast pracovního trhu. Každý jedinec, pohybující se na pracovním trhu, disponuje svou určitou produktivitou práce, kterou pak na daném pracovním trhu nabízí. Tato produktivita práce je následně ohodnocena mzdou (Mazouch, Fischer, 2011).

Vztah mezi lidským kapitálem a mzdou je zřejmý, a proto bývá velmi dobře dokumentován. Na toto téma existuje mnoho studií, které prokázaly, že nejdůležitější vysvětlující proměnou pro příjmové rozdíly je právě vzdělání. Tyto studie použily pro zjištění metodu regresní analýzy. Dále bylo také prokázáno, že v USA se výnos z každého dalšího roku vzdělání pohybuje mezi 5 – 15 %. Tato míra výnosnosti je skoro

stejná, jako výnosnost jiných druhů investic v USA, což naznačuje, že investice do vzdělání je opravdu investicí výhodnou (Šimek, 2005).

Je tedy zřejmé již z předcházejících kapitol, že lidský kapitál, jakožto souhrn vrozených a získaných vlastností, dovedností a znalostí člověka, má teoreticky skutečný vliv na ovlivňování výše mezd jedince.

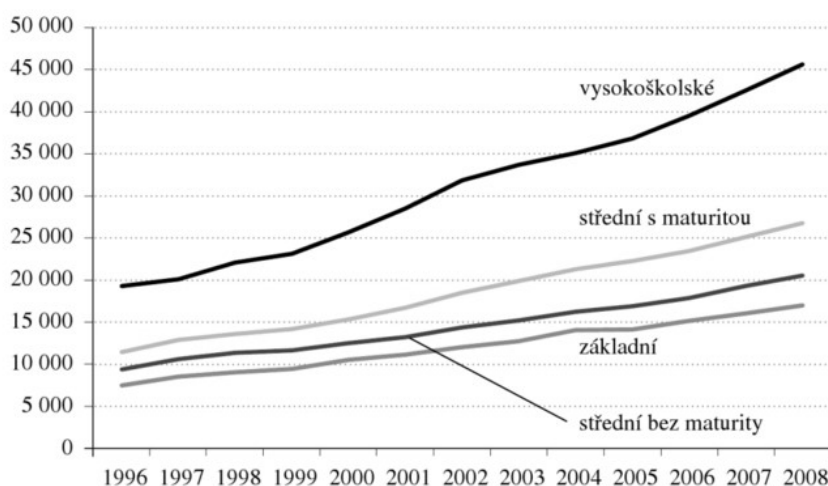
4 Vztah mezi lidským kapitálem a výší mezd v empirické literatuře

V této kapitole bude shrnuto několik studií a případů, které vysvětlují rozdílnosti mezd z různých pohledů, ať se jedná o dosažené vzdělání, pohlaví, krásu či zdraví. V první části bude rozebrána problematika dopadu vzdělání na mzdu, jak silně vzdělání může mzdu ovlivnit a zda se vyplatí do vzdělání, jakožto nejvýznamnější složky lidského kapitálu, vůbec investovat. V další části budou objasněny mzdové rozdíly mezi muži a ženami a důvody, proč tyto rozdíly vlastně vznikají. Následující podkapitola bude věnována dalším faktorům, které mají na výši mzdy dopad. Bude se jednat o faktory zdraví a vzdělání, které nemohou být podceněny. Další studií, která bude zmíněna, je studie o shodě dosaženého vzdělání a následně vykonávaného zaměstnání. V neposlední řadě bude představen Informační systém o průměrném výdělku, podle kterého budou shrnuty příjmové rozdíly dle pohlaví a věku i dle nejvyššího dosaženého vzdělání. V poslední studii bude objasněno, jak může krása ovlivnit výši mzdy. Na konci této kapitoly budou shrnuty závěry empirické literatury.

4.1 Vzdělání a jeho dopad na mzdu

K vyjádření individuální produktivity práce, která je závislá na úrovni lidského kapitálu, je nutné zvolit vhodný ukazatel. Ukazatel, který má nejvyšší vypovídající hodnotu pro produktivitu práce je v tomto případě mzda. Šetření je realizováno Českým statistickým úřadem. Toto šetření provádí ČSÚ spolu s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR už od roku 1996. Předmětem jsou mzdy zaměstnanců, které jsou doplněny o složky hrubého výdělku a důležité personální údaje o zaměstnanci (pohlaví, věk, vzdělání, atd.) Díky těmto údajům mohou být definovány rozdíly mezi zaměstnanci podle vzdělání z hlediska mezd (Mazouch, Fischer, 2011).

Graf. č. 4.1 Vývoj průměrné mzdy dle vzdělání v letech 1996-2008



Zdroj: ČSÚ, 2009; Mazouch, Fisher, 2011.

Z grafu č. 4.1 vyplývá, že rozdíl mezi mzdami lidí se základním vzděláním a vysokoškolským vzděláním s přibývajícím časem roste. Tento rozdíl vzrostl mezi lety 1996 až 2008 z počátečních 11 800 Kč na 28 500 Kč. Tempa růstu mezd, které činí přibližně 8 % ročně pro tyto období, lze považovat mezi vzdělanostními kategoriemi za poměrně shodná.

Další částí, kterou se studie Mazoucha a Fischera zabývá, je rozdíl v úrovních mezd mužů a žen, který se vyskytl ve všech vzdělanostních skupinách.

Následující tabulka č. 4.1 vyobrazuje poměr průměru a mediánu mezd, mezi muži a ženami dle nejvyššího dosaženého vzdělání v letech 2002 a 2008. Existenční stabilní poměr v čase, mezi mzdami mužů a žen je viditelný a prokazuje, že ženy dostávají přibližně 75 % průměrné mzdy mužů. S následným růstem vzdělání se poměr nijak výrazně nemění, až na vysokoškolské vzdělání, kde hodnota klesá na úroveň asi dvou třetin. V mediánu tomu tak není, a proto tento rozdíl v nejvyšší vzdělanostní skupině může být přičten vysokým mzdám mužů s vysokoškolským vzděláním, například v manažerských pozicích.

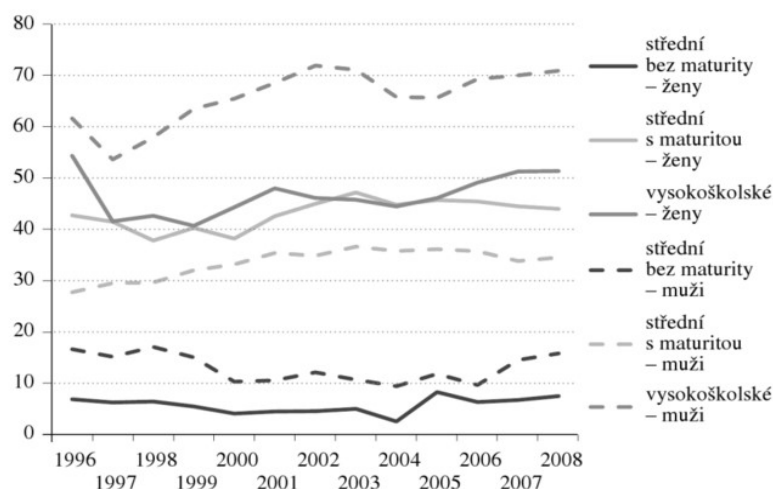
Tab. č. 4.1 Poměr průměru a mediánu mezd žen a mužů podle vzdělání v %

Vzdělání	2002		2008	
	Průměr	Medián	Průměr	Medián
Celkem	75	81	74	79
Základní	76	75	77	76
Střední bez maturity	71	70	71	70
Střední s maturitou	77	81	76	80
Vysokoškolské	65	72	68	72

Zdroj: ČSÚ; Mazouch, Fischer, 2011.

Na závěr se studie věnuje problému nárůstu mzdy při zvýšení své kvalifikace čili při zvýšení hodnoty svého lidského kapitálu. Tuto problematiku znázorňuje následující graf č. 4.2, který zaznamenává procentuální nárůst mzdy mezi jednotlivými stupni dosaženého vzdělání pro muže a ženy zvlášť, jelikož je mezi nimi značný rozdíl. Nejvyšší nárůst mzdy (v průměru asi o 70 %) je zaznamenán u mužů mezi středoškolským vzděláním s maturitou a vysokoškolským vzděláním. Naopak nejnižší nárůst mezd je zachycen u žen, a to v případě zvýšení nejnižší úrovně vzdělání na středoškolské vzdělání bez maturity. Téměř podobný nárůst mezd je dosažen u žen i mužů v případě, že si muž zvýší svou úroveň lidského kapitálu o maturitní zkoušku a žena si zvýší svůj lidský kapitál po dosažení vysokoškolského vzdělání.

Graf č. 4.2 Procentuální nárůst mzdy mezi jednotlivými stupni dosaženého vzdělání pro muže a ženy při zvýšení vzdělání na příslušnou úroveň



Zdroj: ČSÚ, 2009; Mazouch, Fischer, 2011.

Závěrem lze tedy konstatovat, že osoby, které mají vyšší úroveň lidského kapitálu (který v této studii představuje výši dosaženého vzdělání), dosahují vyšší úrovně produktivity (v této studii vyjádřeno výší mzdy). Jelikož je na trhu práce z hlediska odměňování značný rozdíl mezi muži a ženami, je nutné tyto úrovně hodnotit zvlášť. Dalším faktem jsou nepříliš rozevírající se pomyslné nůžky mezi jednotlivými vzdělanostními kategoriemi. Tím, že nedochází ke snižování rozdílů mezd oproti mzdám osob s menším dosaženým vzděláním, i přes výrazný nárůst podílů osob s vysokým vzděláním, vede k závěru, že pracovní trh není doposud nasycen vzdělanějšími osobami, a tudíž je schopen je zatím dobře vstřebávat (Mazouch, Fischer, 2011).

Vítězslav Bican (2010) se v jednom ze svých článků zabývá problematikou mzdových rozdílů mezi středoškolským, vyšším odborným, bakalářským a magisterským či vyšším vzděláním. Je obecně známým faktem, že zaměstnanci s magisterským či inženýrským diplomem, dosahují na trhu práce vyšších mezd než absolventi vyšších odborných škol či bakalářských programů. Statistické údaje, které tento fakt potvrzují, shromažďují Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Následující informace jsou shromažďovány v letech 2000-2009. Více než dvě třetiny pracující populace, zaujímají lidé se středoškolským vzděláním. Poslední třetinu zaměstnanců zaobírají ostatní vzdělanostní skupiny. V roce 2009 tvořilo podíl na trhu práce 15,28 % zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním. Značně odlišný je podíl osob s vyšším odborným vzděláním a bakalářským stupněm, který tvořil pouze necelá 3 %. Dohromady lidé s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním tvoří necelou jednu pětinu zaměstnanců na trhu práce. Byly vyzorovány značné rozdíly mezi mzdou jedince s vyšším či bakalářským vzděláním a jedincem se vzděláním středoškolským. Významný rozdíl se objevil také mezi mzdovým odstupem magisterského vzdělání oproti bakalářskému a vyššímu. Existují dvě základní teorie, které tyto odstupy vysvětlují. Jedná se o teorii lidského kapitálu a teorii signalizačního chování a screeningu. Zatímco teorie lidského kapitálu vychází z předpokladu, že na začátku vzdělávacího procesu jsou všichni jedinci stejně vybaveni, a až díky svým zkušenostem se rozvíjí jejich schopnosti, a následně se tím zvětšuje jejich lidský kapitál. Závěrem tedy spočívá, že čím vyšší vzdělání jedinci mají, tím je jejich lidský kapitál větší a tím pádem má jejich lidský kapitál pro zaměstnavatele vyšší hodnotu než kapitál ostatních, za což dostávají vyšší mzdy. Naopak teorie signalizačního chování

předpokládá, že jedinci do vzdělávacího procesu vstupují již odlišně vybaveni, což znamená, že každý jedinec disponuje jinými vrozenými vlastnostmi a schopnostmi, které jsou pro zaměstnavatele nepozorovatelné. Teprve v průběhu vzdělávacího procesu se odhalují tyto předpoklady. Jedinec je schopný postupovat ve vzdělávacím procesu stále výše, což dokazuje, že jeho schopnosti jsou vyšší než schopnosti ostatních, kteří vzdělávání ukončili na stupni nižším. Proto se jedinec, který dosáhne nejvyšší úrovně vzdělání, vyznačuje nepozorovatelnou produktivitou, díky které vzdělání dokázal absolvovat. Tento impuls tedy dává potenciálním zaměstnavatelům najevo, že produktivita daného člověka je v porovnání s ostatními vyšší. Zaměstnavatelé potvrzují, že jedinci s vysokoškolským studiem mají vyšší produktivitu práce, než jedinci, kteří absolvovali pouze střední či vyšší odbornou školu. Z toho tedy vyplývá, že závěry obou teorií jak teorie signalizačního chování, tak teorie o vzdělání jako zvyšování lidského kapitálu, jsou totožné.

4.2 Mzdové rozdíly

Hedija a Musil (2010), se ve své studii zabývají genderovou mzdovou mezerou v České republice. Podle autorů je téma rozdílného odměňování mužů a žen často diskutováno a proslýchá se, že muži dostávají o několik procent více mzdy navíc než ženy. Ovšem o tom, co je příčinou těchto mzdových rozdílů, se už tak často nehovoří. Za jedinou příčinu bývá považována právě diskriminace žen na trhu práce. Autoři definují diskriminaci na trhu práce jako *„situaci, kdy jedinci, patřící k různým demografickým skupině, jsou bez objektivních příčin rozdílně hodnoceni“* (Hedija, Musil, 2010, s. 5).

Hedija a Musil (2010) vysvětlují značnou část mzdových rozdílů mezi muži a ženami díky jejich rozdílnými charakteristikami či odlišným lidským kapitálem, který zahrnuje právě vzdělání, zkušenosti, praxi, atd. Dalším možným vysvětlením mzdových rozdílů je segregace trhu práce, kde ženy zaujímají místa v méně výdělečných odvětvích či na pozicích s nižší odpovědností. Tyto odvětví a pozice jsou samozřejmě hůře ohodnoceny.

Jedním z ukazatelů, kterými lze kvantifikovat mzdové diference žen a mužů je ukazatel genderová mzdová mezera (GPG). Tento ukazatel se dá vyjádřit více způsoby. Jednou z variant, jak vyjádřit GPG, je podíl průměrné mzdy žen k průměrné

mzdě mužů. Další způsob je pomocí stanovení rozdílu mzdy mužů a žen jako procenta mzdy mužů či žen (Hedija, Musil, 2010).

Dalším autorem, který poukazuje na rozdílnost mezd je N. Gregory Mankiw. Ten se ovšem nezabývá rozdílností mezd mezi muži a ženami, ale rozdílností mezd u pracovníků. Tyto rozdíly mohou mít několik důvodů. Jedním z nich může být fakt, že pracovníci s náročnou či nepříjemnou prací dostávají vyšší mzdy než pracovníci s nenáročnou a lehkou prací. Další důvod uvádí jako velikost lidského kapitálu. To znamená, že pracovník s větším lidským kapitálem, dostává vyšší příjmy než pracovník, který má menší lidský kapitál. Navíc výnos z akumulace lidského kapitálu je vysoký, a v posledních letech se stále zvyšuje. Další rozdíly v příjmech se dají připsat existující diskriminaci na trhu práce, ať už se jedná o diskriminaci rasovou či z pohledu pohlaví (Mankiw, 1999).

4.3 Vzdělání a zdraví jako faktor lidského kapitálu

Vychová a Mertl (2007) uvádějí, že kvalita lidského kapitálu je v těsné vazbě spolu se situací každého člověka a je významně determinována jeho vzděláním a zdravotním stavem. Podle autorů empirické studie dokládají, že úroveň vzdělání je v úzké korelaci se zdravotním stavem. Existuje několik vysvětlení pro tuto vazbu. Například, že lepší zdravotní stav umožní investice do vzdělání jednotlivce, s tím vysvětlením, že člověk bude žít dlouho a kvalitně a tak se mu do svého lidského kapitálu oplatí investovat formou lepšího vzdělání. Dalším příkladem může být, že vzdělání v sobě zahrnuje péči o svůj zdravotní stav a také snahu produktivněji ho využít, například získat si postoj ke kouření, stravovacím návykům apod. Posledním vysvětlením této vazby je hypotéza „třetí proměnné“, tj. dalších faktorů, které mohou ovlivnit existenci kladné korelace mezi zdravím a vzděláním.

Vychová a Mertl (2007) se ve studii zabývají také výnosy jednotlivců z počátečního vzdělávání. Nesporný vliv na postavení jednotlivce na trhu práce má úroveň dosaženého vzdělání. Vysvětlení spočívá v tom, že lépe vzdělaní jedinci mají vyšší pravděpodobnost na účasti trhu práce, spolu s vyššími příjmy a nižším rizikem nezaměstnanosti. Není pochyb o tom, že vzdělávání má pozitivní dopad na trh práce. Tento fakt lze ilustrovat pomocí průměrného očekávaného počtu let, který člověk během pracovního života stráví jako nezaměstnaný, v závislosti na úrovni jeho

nejvyššího dosaženého vzdělání. Závěry mezinárodních výzkumů dokazují, že během produktivního života jedinec s terciálním vzděláním je spojen v průměru s více než polovičním počtem očekávaných let nezaměstnanosti oproti jedinci s nižším sekundárním vzděláním. Jedinec s nižším sekundárním vzděláním může očekávat strávenou nezaměstnanost v délce 3,2 let během svého produktivního života. Na druhou stranu jedinec, který absolvoval terciální vzdělání, může očekávat nezaměstnanost v délce asi jen 1,4 let.

Další pozitivní efekt vzdělávání spočívá v souvislosti s dosažením vyšších příjmů. Lidé s vyšším vzděláním dosahují na pracovním trhu vyšších příjmů, než ostatní jedinci. Existuje mnoho jiných vlivů na výši příjmů, než vyšší výkonnost lépe vzdělaných pracovníků. Mohou to být například rozdíly v nabídce vzdělávacích programů, různé překážky v přístupu do těchto programů, vrozené schopnosti či zabezpečení vzdělávání po absolvování školy.

Vzdělání, jako jedna ze složek lidského kapitálu, tedy bezprostředně vede k vyšší kvalitě života, ke zdravějšímu životnímu stylu, ke spokojenosti, podporuje osobní samostatnost a nezávislost, přispívá k utváření vlastních názorů a postojů, pomáhá v orientaci v současném komplikovaném světě, či snižuje hrozbu různých sociálních ohrožení.

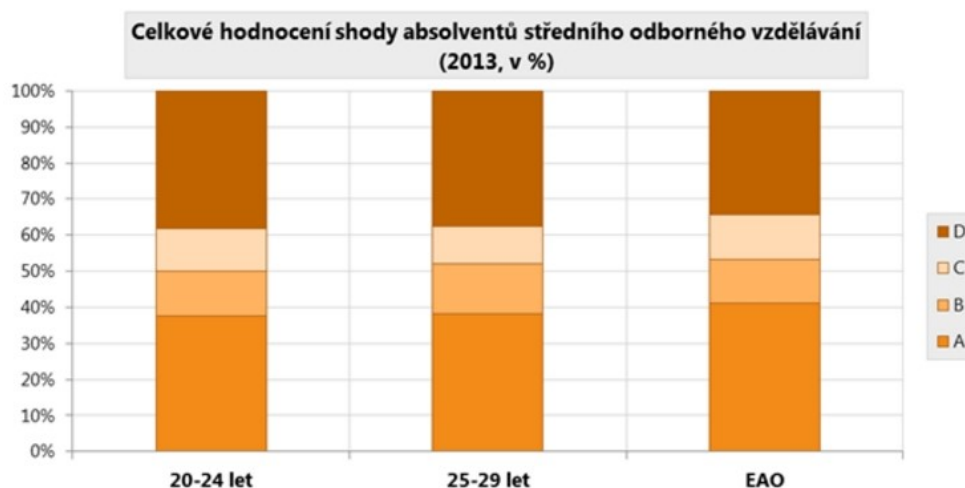
Závěrem studie je tedy, že klíčovým faktorem konkurenceschopnosti národní ekonomiky je kvalita a zásoba lidského kapitálu. Důležitou složkou lidského kapitálu je vzdělání a zdraví, které má mezi sebou vzájemné vazby i přes to, že způsob jejich dosahování je odlišný. Další významnou částí je preventivní funkce vzdělávání a zdraví. Vzdělání je tedy vnímáno jako postupně utvářený soubor znalostí a dovedností, skrze vzdělávacích aktivit a působením sociálního prostředí, které se musí neustále rozvíjet pomocí celoživotního vzdělávání. Zato zdraví, je zranitelnou podstatou každého jedince, která může být ovlivněna různými vlivy, což může mít za následek ztrátu zdraví řešenou až následně v rámci zdravotní péče (Vychová, Mertl, 2007).

4.4 Shoda mezi dosaženým vzděláním a vykonávaným zaměstnáním

Gabriela Doležalová (2014) provedla analytickou studii, ve které se zabývá shodou dosaženého vzdělání a vykonávaného zaměstnání. Tato studie přináší jednu z možností,

jak vyhodnotit problematiku uplatnění absolventů v pracovní sféře. Ve studii je sledováno, do jaké míry je dosažené vzdělání uplatňováno v následném zaměstnání. Samotné sledování bylo uskutečněno na dvou rovinách. V první rovině je pozorován fakt, zda absolventi najdou zaměstnání v příslušném profesním oboru, navíc i z hlediska dosažené úrovně vzdělání a odborného zaměření. Ve druhé rovině je sledováno původní vzdělání pracovníků v jednotlivých zaměstnáních. Pro analýzu této studie slouží jako datová základna data z Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), které zpracovává Český statistický úřad. V analýze je pro hodnocení souladu mezi vzděláním a zaměstnáním použita čtyřstupňová škála.

Graf č. 4.3 Hodnocení shody absolventů



Zdroj: Doležalová, 2014.

- A: úplná shoda – absolvent byl pro uvedenou činnost přímo připravován;
- B: částečná shoda – absolvent nebyl připravován přímo, ale uplatnění v dané činnosti je značně přiměřené;
- C: dílčí neshoda – absolvent nebyl připravován pro danou činnost, ale jeho uplatnění lze akceptovat, není v protikladném vztahu s jeho přípravou;
- D: hrubá neshoda – uplatnění absolventa pro danou činnost je v protikladu s jeho přípravou.

Ze všech ekonomicky aktivních obyvatel (EAO) se celých 41 % nachází v úplné shodě (A). V částečné shodě (B) se vyskytuje 12 % obyvatel. Dalších 13 % obyvatel pracuje v dílčí neshodě (C) se svým dosaženým vzděláním. Poměrně vysoký podíl 34 %

obyvatel, spadá do kategorie (D) – hrubá neshoda, to znamená, že tento podíl ekonomicky aktivních obyvatel vůbec nevyužívá získané vzdělání a kvalifikaci ze středního odborného vzdělání pro svou práci.

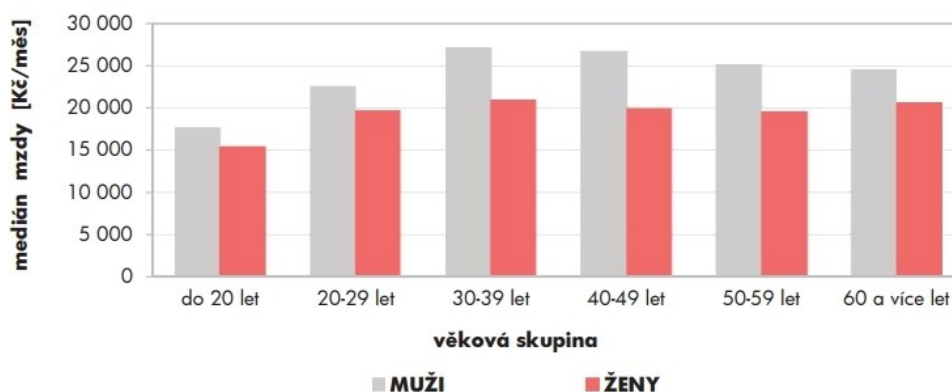
Absolventi věkových kategorií (20-24letí a 25-29letí) se v porovnání ve všech EAO uplatnili více v kategorii D – hrubá neshoda. Naopak méně absolventů pracuje na pozicích, které by se shodovaly s jejich dosaženým vzděláním či kvalifikací, což zahrnuje kategorie (A) a (C). Rozdíly mezi mladými absolventy a všemi EAO, nejsou značně výrazné. Tyto rozdíly dosahují pouze několik procentních bodů (Doležalová, 2014).

4.5 Informační systém o průměrném výdělku

V České republice existuje tzv. Informační systém o průměrném výdělku (ISPV), který pravidelně monitoruje výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců v ČR. ISPV obsahuje údaje z pravidelného statistického šetření, které nese název: Čtvrtletní šetření o průměrném výdělku, které je řazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených Českým statistickým úřadem. Gestorem Čtvrtletního šetření o průměrném výdělku je Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a zpracovatelem je společnost TREXIMA, spol. s r.o.

V následujícím grafu č. 4.4 bude zobrazeno porovnání mezd mužů a žen podle věkových skupin.

Graf č. 4.4 Medián hrubé měsíční mzdy pro muže a ženy dle věkových skupin



Zdroj: ISPV – mzdová sféra ČR, 2016.

Jak je patrné z tabulky č. 4.2, tak z hlediska pohlaví se hrubé měsíční mzdy vyvíjely rychleji u mužů než u žen. Co se týče úrovně mezd, tak pro ženy je úroveň dlouhodobě nižší než úroveň mezd mužů. Medián hrubé měsíční mzdy činil pro ženy 19 852 Kč s meziročním nárůstem o 3,6 %. Medián hrubé měsíční mzdy u mužů byl vyšší o 5 372 Kč a jeho hodnota byla vyčíslena na 25 224 Kč s meziročním nárůstem o 4 %. Z hlediska věkových skupin byla nejvyšší mediánová hrubá měsíční mzda zaznamenána u věkové kategorie 30-39 let pro obě pohlaví. V této věkové kategorii činil medián hrubé měsíční mzdy pro ženy 20 791 Kč a pro muže 26 929 Kč.

Další zkoumanou veličinou je velikost mezd podle úrovně nejvyššího dosaženého vzdělání. Tato problematika bude vyobrazena v následujícím obrázku.

Tab. č. 4.2 Hrubá měsíční mzda podle dosaženého vzdělání

Stupeň dosaženého vzdělání	počet zaměstnanců	hrubá měsíční mzda	
		medián	meziroční změna
	tis. osob	Kč/měs	%
Základní a nedokončené	174,2	17 307	103,8
Střední bez maturity	1 118,6	20 267	103,7
Střední s maturitou	1 048,6	24 047	104,0
Vyšší odborné a bakalářské	108,9	27 162	103,9
Vysokoškolské	422,9	36 624	102,2
Neuvedeno	72,6	20 249	104,4
CELKEM – mzdová sféra ČR	2 945,9	22 971	104,0

Zdroj: ISPV – mzdová sféra ČR, 2016.

Z tabulky č. 4.2 je patrné, že nejvyšší mzdy pobírají vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci, u kterých tato hrubá měsíční mediánová mzda činí 36 624 Kč. Naopak nejnižší mzdy pobírají zaměstnanci se vzděláním základním či nedokončeným, u kterých medián hrubých měsíčních mezd dosahuje 17 307 Kč. Zaměstnanci se středním vzděláním s maturitou, mají vyšší mzdy než zaměstnanci se středním vzděláním bez maturity. Mediánová hrubá měsíční mzda zaměstnance se středoškolským vzděláním s maturitou činí 24 047 Kč a bez maturity 20 267 Kč. O něco vyšší mzdy pobírají zaměstnanci s vyšším odborným a bakalářským vzděláním, které dosahují hodnot 27 162 Kč (ISPV, 2016).

4.6 Vliv krásy na výši mzdy

Mankiw (1999) připouští, že lidé se odlišují v mnoha ohledech, a jedním z těchto ohledů je právě krása či atraktivnost. Vychází ze studie od Davida Hammermeshe a Jeffa Biddle, která se zabývala otázkou právě na téma: Jak velkou roli hraje ekonomický prospěch z krásy. V této studii se potvrdil fakt, že vzhled má opravdu vliv na výši mzdy a vyplácí se. Výsledek byl shodný jak pro muže, tak ženy. Bylo prokázáno, že jedinci, kteří působili jako velmi atraktivní, mohou vydělávat až o 5 % více než průměrně pohledný člověk, který zase může vydělávat o 5 až 10 % více než člověk podprůměrně atraktivní.

Mankiw má pro tuto skutečnost několik vysvětlení. Prvním je, že dobrý vzhled je jednou z vrozených schopností, která určuje produktivitu a výši mzdy. Je zřejmé, že dobrý vzhled je důležitý v povoláních, kde jsou pracovníci vidět na veřejnosti. V těchto případech může být pracovník pro firmu cennější a zaměstnavatel mu může nabídnout vyšší mzdu. Dalším vysvětlením je možnost, že krása vnímána okolím je nepřímým měřítkem jiných schopností. Dobrý vzhled není závislý pouze na zděděných vlastnostech, ale důležitou roli hraje také oblékání, účes a osobní způsoby či vlastnosti, které můžeme změnit. Jako poslední vysvětlení jsou prémie za krásu označeny jako druh diskriminace na trhu práce (Mankiw, 1999).

4.7 Závěrečné shrnutí empirické literatury

Ještě před shrnutím celé této kapitoly, bude uvedeno shrnutí této problematiky z pohledu autorky Romany Melicharové, která tvrdí, že na výši mezd nemá vliv pouze vzdělání či pohlaví, ale existuje mnoho dalších faktorů, které na výši mezd působí. Jsou to například: věk, region, zaměstnání, nebo zda se jedná o sféru podnikatelskou či nepodnikatelskou. Na výši mzdy závisí také velikost či vlastnictví dané firmy, například velké či zahraniční společnosti, nabízejí v porovnání s malými podniky zpravidla mzdy vyšší (Melicharová, 2012).

Na závěr této kapitoly bude shrnuta tato problematika v následujících odstavcích. První podkapitola byla věnována významu vzdělání a jeho dopadech na mzdu, kde se v konečném výsledku potvrdilo, že vzdělání má značný vliv na výši mezd a je jednou z klíčových složek lidského kapitálu a investovat do něj se vyplatí.

Další podkapitola byla věnována mzdovým rozdílům mezi muži a ženami, které se následně potvrdily jako stále více se rozrůstající problém, který může mít za následek diskriminaci žen na trhu práce.

Dále následovala podkapitola o vzdělání a zdraví, jakožto faktorech lidského kapitálu. Tyto faktory se ukázaly jako velmi podstatné a rozhodně by se neměly podceňovat, jelikož právě vzdělání a zdraví jsou ve velmi těsné vazbě spolu s kvalitním lidským kapitálem.

Jednou z dalších podkapitol byla problematika věnující se shodě mezi dosaženým vzděláním a vykonávaným zaměstnáním. V této studii se prokázalo, že 41 % ekonomicky aktivních obyvatel se nacházelo v úplné shodě mezi dosaženým vzděláním a vykonávaným zaměstnáním, zatímco 34 % ekonomicky aktivního obyvatelstva se nachází v hrubé neshodě, což znamená, že vůbec nevyužívají své vzdělání k vykonávané práci. Zbýlých 25 % ekonomicky aktivního obyvatelstva překrývá kategorie částečných či dílčích shod.

V další podkapitole byly zmíněné poznatky o Informačním systému o průměrném výdělku, kde byly následně uvedeny statistiky o hrubých měsíčních výdělcích podle určitých kritérií, jako například dle pohlaví a věku či dle vzdělání.

Poslední podkapitola byla zaměřena na studii týkající se vlivu krásy na výši mzdy. V této studii se prokázalo, že krása má opravdu určitý vliv na vyšší výdělek.

5 Analýza faktorů ovlivňujících výši mezd – vlastní výzkum

Tato část práce bude věnována samotnému výzkumu, který byl zhotoven pomocí dotazníkového šetření v regionu Třinecka. Město Třinec je součástí okresu Frýdek-Místek v Moravskoslezském kraji. Má přibližně 35 000 obyvatel, které tvoří z 51 % ženy a 49 % muži. Tuto strukturu jsem se snažila zachovat i ve svém výzkumu. V první podkapitole bude nastíněno téma ohledně metod sběru primárních údajů. V další podkapitole bude zmínka o konstrukci samotného dotazníku. Ve třetí podkapitole bude rozebrán výběr vzorku, konkrétně výběr respondentů, velikost vzorku a charakteristika respondentů. V poslední podkapitole bude probíhat vyhodnocování dotazníků s následnými závěry výzkumu.

5.1 Metody sběru primárních údajů

Podle Kozla (2006) patří mezi základní metody sběru primárních údajů: pozorování, experiment a dotazování. Všechny tyto metody mají své klady i zápory.

Výzkum pomocí **pozorování** probíhá zpravidla bez přímého kontaktu. Při pozorování tedy lidem nejsou kladeny otázky, nýbrž jsou sledovány jejich pocity, chování, atd. Tato metoda se nejčastěji používá při sběru evidenčních údajů. Například při zjišťování údajů o počtu zákazníků v prodejně za určitý časový interval. Výhodou této metody jsou postupy zjišťování údajů, jelikož neexistuje přímý kontakt mezi pozorovatelem a pozorovaným. Naopak nevýhodou pozorování je konečná interpretace údajů pozorovatele z pozorování, protože zaznamenávání údajů může být občas obtížné či zkreslené.

Další výzkumnou metodou je **experiment**. Při uplatnění této metody se používá zpravidla testování. Proces testování pozoruje a vyhodnocuje chování a vztahy v podmínkách, které jsou uměle vytvořeny. Experiment dále probíhá dle parametrů, které jsou dopředu nastaveny. U této metody je typické, že v jeho průběhu je zaveden testovací prvek a jsou sledovány a měřeny jeho vlivy na určitý jev nebo proces. Existují dva typy experimentů. Prvním typem jsou laboratorní experimenty, které probíhají většinou jako výrobové testy, testování reklamy či skupinové rozhovory. Druhým

typem jsou terénní experimenty, kterými mohou být například testování výrobků v domácnostech, testování prodejních oblastí nebo pokusné nákupy.

Třetí a zároveň poslední metodou sběru primárních údajů je **dotazování**. Smyslem této metody je zadávání otázek respondentům a získávání jejich odpovědí, které tvoří podklad získání požadovaných primárních údajů. Dotazování respondenti, musí odpovídat cíli a záměrům výzkumu. Výběr vhodného typu dotazování závisí na různých faktorech. Mezi tyto faktory patří zejména charakter a rozsah zjišťovaných informací, skupina respondentů, časové a finanční limity či kvalifikace ukazatele. Existují tyto následující typy dotazování: osobní, písemné, elektronické a telefonické.

Osobní dotazování

Tento typ dotazování patří mezi nejtradičnější. Dotazování je založeno na osobním styku a přímé komunikaci mezi respondentem a tazatelem. Mezi hlavní výhody osobního dotazování patří zejména existence přímé zpětné vazby od respondenta a využívání názorných pomůcek jako jsou například vzorky, karty či obrázky. Co se týče návratnosti odpovědí, tento typ dotazování ji má nejvyšší. Na druhou stranu nevýhodami mohou být finanční a časové náklady, které jsou spojené se školením a kontrolou tazatelů či systematickou prací při vyhledávání, dále náročnost přimět respondenty spolupracovat. Osobní dotazování rozlišuje několik druhů rozhovorů: strukturovaný, polostrukturovaný a nestrukturovaný rozhovor (Kozel, 2006).

Písemné dotazování

Respondenti vyplňují dotazník bez cizí pomoci, což může být pro respondenta příjemnější a navíc se zvyšuje pravděpodobnost, že u citlivějších otázek odpoví podle pravdy, jelikož nepřítomnost tazatele snižuje ostych respondenta. Výhodou tohoto typu dotazování jsou nízké náklady v porovnání s jinými formami dotazování. Za nevýhodu může být označena nízká návratnost dotazníků, nevyplnění některých otázek či delší doba návratnosti. Přirozeným vývojem se tento typ dotazování vytlačuje pomocí technicky vyspělejších metod, jako například pomocí on-line dotazování (Karlíček, 2013).

Elektronické dotazování

Tato metoda dotazování zjišťuje informace od respondentů prostřednictvím e-mailů a webových stránek. Výhodou této metody jsou minimální finanční náklady,

minimální časová náročnost, rychlost rozesílání dotazníků, rychlá návratnost od respondentů, jednodušší zpracování odpovědí, doplnění grafickými pomůckami (obrázky, videoklipy). Mezi nevýhody mohou být řazeny například nízká důvěryhodnost odpovědí, nízká vybavenost internetem v domácnostech nebo nedůvěra lidí v nové technologie (Kozel, 2006).

Telefonické dotazování

Postup této metody spočívá v zapisování odpovědí od respondentů přímo do počítače prostřednictvím telefonního hovoru. Výhodou této metody je tedy rychlost a poměrně nízké finanční náklady. Nevýhodou je označována neochota odpovídat a celkově přijímat hovory od neznámých volajících (Karlíček, 2013).

Pro tuto práci bude využito dotazování, protože se jeví jako nejlepší možná varianta pro tento výzkum, z důvodu jako jsou například časová úspora, rychlé vyhodnocení či jednoduchost při vyplňování.

5.2 Konstrukce dotazníku

Před samotnou tvorbou dotazníku je nezbytné provést jednotlivé kroky přípravné fáze výzkumu. V počáteční fázi je nutná formulace cílů a dále si rozmyslet, které otázky budou předmětem výzkumu (Kozel, 2006).

Tab. č. 5.1 Členění otázek dle různých kritérií

DLE ÚČELU	DLE VARIANT ODPOVĚDÍ	DLE VZTHAHU K OBSAHU
1. Nástrojové	1. Uzavřené	1. Přímé
- kontaktní	- alternativní	- speciální
- filtrační	- selektivní	- psychotaktické
- analytické	2. Polouzavřené	- prosté
- kontrolní	3. Otevřené	2. Nepřímé
2. Výsledkové		- asociativní
- normální		- konstruktivní
- měřítkové		- dokončovací
- dokreslující		- výběrové
		- expresivní

Zdroj: Kozel, 2006; vlastní zpracování

V dotazníkových šetřeních se objevují také škály měření, které mají za úkol vyjádřit postoj, názor či chování respondenta k dané otázce. Za nejvhodnější rozpětí stupnice škály se považuje 5-7 kategorií. Mezi základní škály patří škála nominální, škála ordinální, škála intervalová a škála poměrová. Další klasifikace škál může být dle cíle zjišťování (preferenční, hodnotící) nebo případně podle jejich formy jako například slovní, číselné, grafické (Řezanková, 2011).

5.3 Výběr vzorku

Pro správnou aplikaci dotazníkového šetření je nutné správně určit výběrový vzorek, který při dotazování zastupuje základní soubor. Proces výběru vzorku se skrývá ve třech krocích. Jako první je nutné vyčlenit rámec vzorku, tedy koho se výzkum bude týkat. Dalším krokem je určení techniky výběru vzorku, jinými slovy způsob, jak bude šetření probíhat. Posledním krokem je stanovení velikosti vzorku, čili kolik respondentů bude osloveno (Kozel, 2006).

5.3.1 Výběr respondentů

Pro dotazníkové šetření byla použita technika tzv. záměrného výběru, konkrétně technika kvótního výběru. Jelikož by měl mít výběrový soubor zhruba stejné složení jako základní soubor, je nutné tvořit výběrový soubor podle předem stanovených kontrolních znaků. Tyto kontrolní znaky byly stanoveny jako kritéria demografické segmentace, které představují pohlaví, věk a vzdělání.

Demografická segmentace byla určena podle statistiky Sčítání lidu, domů a bytů, kterou vydává Český statistický úřad každých 10 let. Pro šetření bylo využito Sčítání lidu, domů a bytů pro město Třinec z roku 2001. Poslední sčítání lidu bylo provedeno v roce 2011, ovšem tyto konkrétní statistické údaje pro město Třinec dosud nejsou dostupné.

Kritéria pro výběr respondentů pro tento výzkum byla následující:

- respondenti museli být zaměstnaní;
- respondenti museli pracovat v Třinci;
- respondenti museli pracovat v soukromé sféře, nikoliv ve sféře veřejné¹

¹ Tato podmínka byla stanovena z důvodu výzkumu mezd, nikoliv platů.

5.3.2 Velikost vzorku

Bylo osloveno celkem 120 respondentů s tím, že nakonec bylo vybráno pouze 113 respondentů, jelikož 7 z nich muselo být vyřazeno kvůli nevyplnění některé z částí dotazníku či jiných nevyhovujících kritérií. Z výsledných 113 respondentů vznikl vzorek, skládající se z 59 žen a 54 mužů. Výběr dotazníkového šetření mělo tedy úspěšnost z 94 %.

5.3.3 Charakteristika respondentů

V Třinci žije přibližně 35 000 obyvatel, z toho je 51 % žen a 49 % mužů. Tato bilance dle pohlaví byla v dotazníkovém šetření dodržena. Kontrolní znaky vycházející ze Sčítání lidu, domů a bytů 2001, dále jen SLDB, budou představeny v následujícím odstavci.

Struktura obyvatelstva dle SLDB je v Třinci následující:

- Obyvatelstvo dle pohlaví tvoří v Třinci z 51 % ženy a 49 % muži. V tomto dotazníkovém šetření jsou ženy zastoupeny z 52 % a muži ze 48 %.
- Obyvatelstvo dle věku je podle SLDB rozděleno do 10 kategorií do kterých spadají všechny věkové skupiny, počínaje skupinou 0-4 až 75 a více let. Aby tyto údaje byly reprezentativní, obyvatelstvo bylo rozděleno do následujících 4 kategorií, podle kterých bylo dodrženo procentuální zastoupení produktivních věkových skupin. Kategorie do 26 let, kterých je přibližně v Třinci 32 %, kategorie 27–35 let zaujímá zastoupení zhruba 20 %, další rozmezí je ve věku 36–45 let, které zahrnuje přibližně také 20 % a poslední kategorie 46 let a více, která tvoří skupinu asi 28 % obyvatelstva. V šetření bylo dodrženo toto zastoupení, a výsledky jsou následující: kategorie do 26 let: 31 %, 27–35 let: 23 %, 36–45 let: 17 % a 46 let a více: 29 %.
- Obyvatelstvo dle stupně vzdělání je podle SLDB rozčleněno na 7 kategorií, které zahrnují i kategorie bez vzdělání či nezjištěné vzdělání, které v této analýze využity nebudou. Bohužel v analýzách SLDB, které zpracovávají struktury obyvatelstva podle stupně vzdělání, není zohledněn fakt, že ne všichni obyvatelé těchto věkových skupin pracují. Kategorie byly upraveny na výsledné 4, které byly následně v dotazníku použity. Jedná se o tyto kategorie stupně vzdělání: základní vzdělání (kterého v Třinci zastupuje přibližně 25 % obyvatelstva), dále vzdělání střední bez maturity (v Třinci tvoří 38 % obyvatel),

vzdělání střední s maturitou (vlastní v Třinci 28 % obyvatel) a vysokoškolské vzdělání (zastupuje 9 % obyvatel). Bohužel tato struktura obyvatelstva neodpovídá zcela skutečnosti, protože není známo kolik lidí je skutečně zaměstnaných. Proto jsem se ve svém dotazníkovém šetření snažila rovnoměrně zastoupit tyto kategorie vzdělání. V mém šetření jsou respondenti rozčleněni následovně: základní vzdělání (12 % respondentů), vzdělání střední bez maturity (29 % respondentů), střední vzdělání s maturitou (48 % respondentů) a vysokoškolské vzdělání (11 % respondentů).

5.4 Vyhodnocení dotazníku

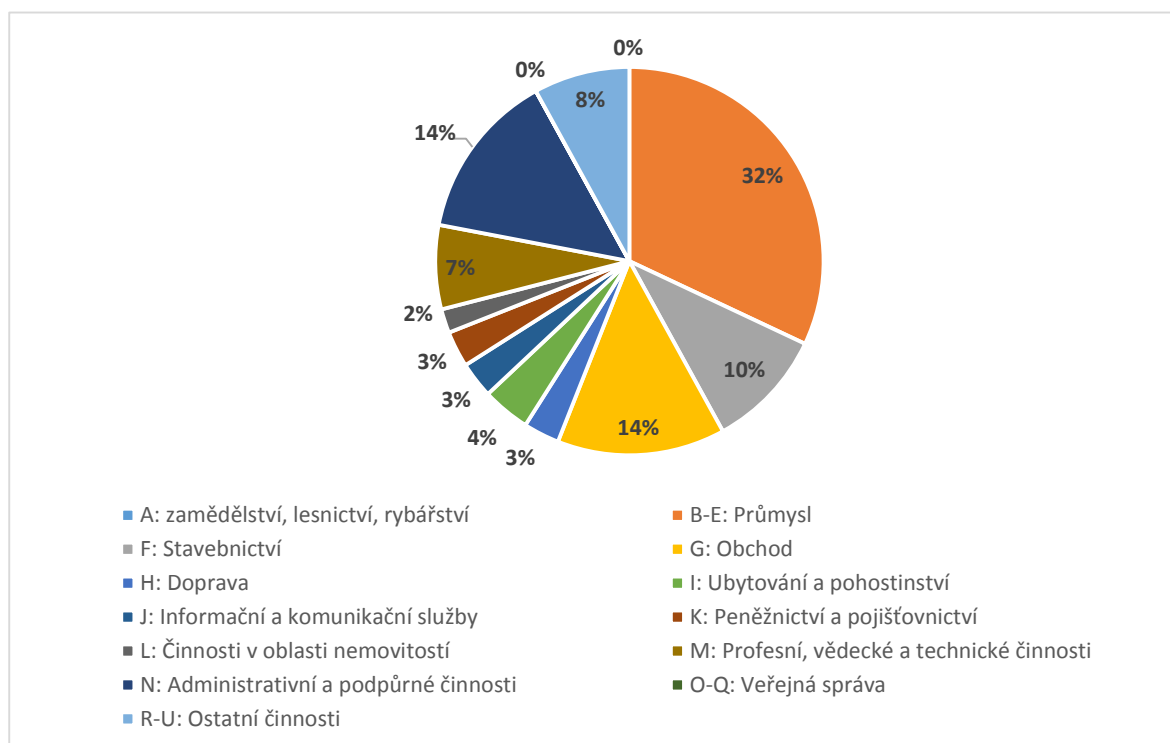
Pro vyhodnocení dat této problematiky byl využit dotazník v písemné formě. Dotazník se skládal ze dvou částí a to z části obecných otázek, které měly přiblížit vlastnosti respondentů a z části otázek, které měly popsat do jaké míry si respondenti myslí, že jednotlivé faktory lidského kapitálu ovlivňují výši jejich mzdy. Dotazník měl celkem 20 otázek, z nichž bylo 13 obecných a 7 týkajících se vztahů mezi jednotlivými faktory a mzdami. V dotazníku byly obsaženy otázky uzavřené, otevřené a otázky hodnotící škály. Škály byly v rozmezí od 1 do 5 s tím, že 1 = ovlivňuje nejméně, 5 = ovlivňuje nejvíce.

Bude vyhodnoceno celkem 113 dotazníků. Otázky budou slovně okomentovány a některé pro větší přehlednost budou vyhodnoceny pomocí grafů s procenty. Výsledných 113 dotazníků bude tvořit 100 %.

5.4.1 Odpovědi na obecné otázky

Jedna z otázek v dotazníku se týkala oboru zaměstnání a byla formulována jako: *Uveďte obor, ve kterém pracujete*. Tato otázka byla otevřená a při vyhodnocování dotazníků byly tyto obory rozřazeny podle klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) dle Českého statistického úřadu. V následujícím grafu je vyobrazeno všech 113 odpovědí.

Graf č. 5.1 Respondenti roztrženi dle oboru, ve kterém pracují

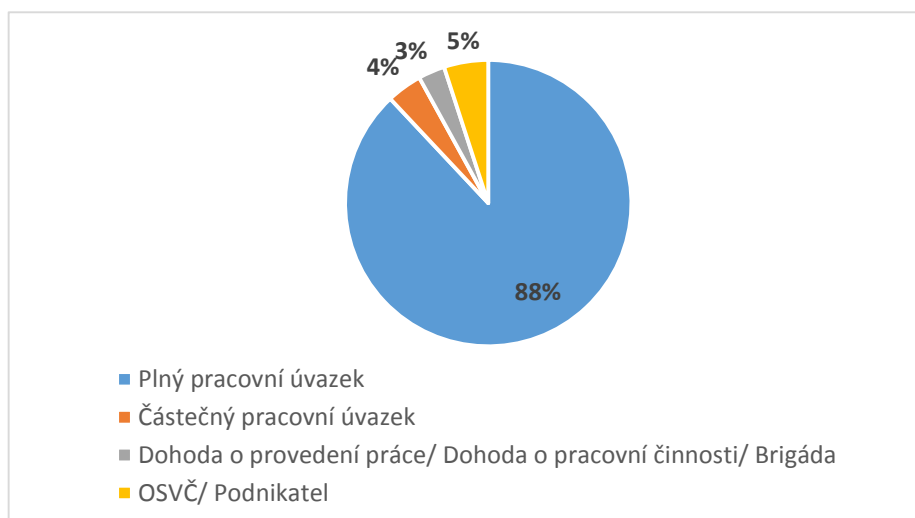


Zdroj: vlastní zpracování; kategorie dle ČSÚ – (CZ-NACE), 2008.

Největší zastoupení respondentů (32 %) pracuje v odvětví průmyslu. Tato odpověď byla pro mne očekávaná, jelikož Třinecké železářny patří mezi největšího zaměstnavatele v Třinci. Další větší zastoupení je zastoupení respondentů v odvětví obchodu (14 %) a v odvětví administrativních činností a podpůrných činností (14 %). Naopak 0% zastoupení mají v tomto šetření respondenti z oblasti zemědělství, lesnictví a rybářství, jelikož nebyl nalezen žádný potenciální respondent, který by v tomto odvětví pracoval. Další 0% zastoupení je v odvětví veřejné správy, ale toto nulové zastoupení bylo účelné, jelikož jedno z uvedených kritérií se týkalo zaměstnání pouze v soukromém sektoru, nikoli ve sféře veřejné.

Další otázka byla formulována jako: *Uveďte, jaký je Váš aktuální pracovní poměr*. Na výběr byly tyto možnosti: plný pracovní úvazek, částečný pracovní úvazek, dohoda o provedení práce/ dohoda o pracovní činnosti/ brigáda nebo OSVČ/podnikatel. Následující graf vyobrazuje odpovědi všech 113 respondentů.

Graf č. 5.2 Aktuální pracovní poměr

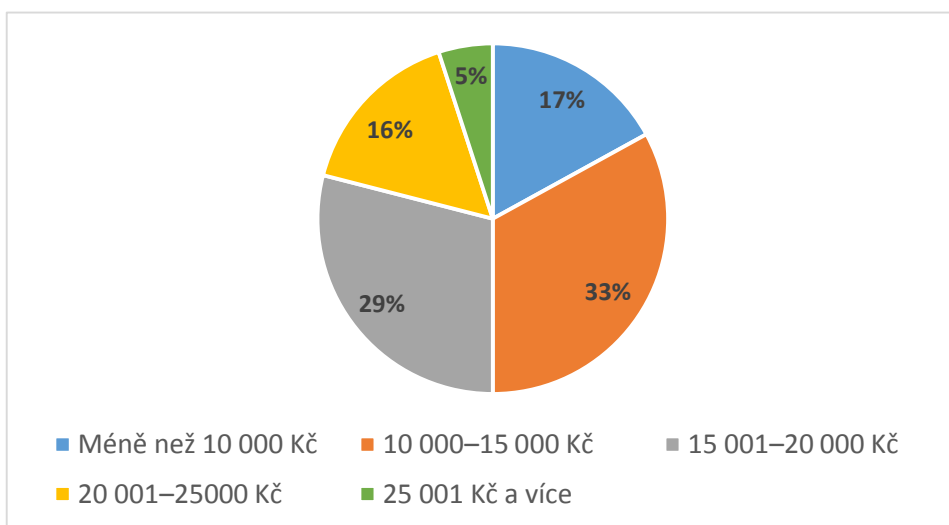


Zdroj: vlastní zpracování

Většinové zastoupení respondentů bylo v kategorii plný pracovní úvazek (88 %). Pouze několik respondentů zvolilo možnosti odpovědi částečný úvazek (4 %), dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti či brigáda (3 %) a v neposlední řadě OSVČ (5 %).

Následující otázka byla formulována jako: *Uved'te, jaký je Váš čistý měsíční výdělek*. Na tuto otázku bylo možné vybrat z 5 možností: méně než 10 000 Kč, 10 000–15 000 Kč, 15 001–20 000 Kč, 20 001–25 000 Kč, 25 001 Kč a více. Graf zachycuje odpovědi všech 113 respondentů.

Graf č. 5.3 Čistý měsíční výdělek



Zdroj: vlastní zpracování

Nejvíce obsazenou kategorií (33 %) byla kategorie 10 000–15 000 Kč. Podobně na tom byla kategorie 15 001–20 000 Kč, kterou tvořilo 29 % respondentů. Kategorii 21 001–25 000 Kč obsadilo 16 % respondentů. Nejnižší mzdovou kategorii v rozmezí do 10 000 Kč tvořilo 17 % respondentů a naopak nejvyšší kategorii 25 001 Kč a více tvořilo pouhých 5 % respondentů.

Další z otázek byla formulována jako: *Absolvoval/a jste po dokončení studia nebo během zaměstnání nějaký vzdělávací kurz?* Na tuto otázku bylo možné odpovědět možnostmi ano/ne. Možnost ano odpovědělo 51 % respondentů a možnost ne zvolilo 49 % respondentů. Tyto odpovědi byly téměř vyrovnané. Na tuto otázku navazovala otevřená otázka: *Pokud ano, uveďte jaký.* Mezi nejčastější odpovědi respondenti řadili: počítačový kurz, jazykový kurz, profesní řidičský průkaz, rekvalifikační kurzy, oborové kurzy jako například: strojařské, obráběcí.

Další otázka se týkala vystudovaného oboru a byla formulována následovně: *Pracujete v oboru, který jste vystudoval/a?* Odpovědět na tuto otázku bylo možné pomocí možností ano/ne. Po vyhodnocení této otázky vyšlo najevo, že 52 % respondentů pracuje v oboru, který vystudovali, volili tedy možnost ano. Zbytek respondentů (48 %) nepracují v oboru, který vystudovali. Na tuto otázku navazovala otevřená otázka, která měla nastínit důvody, které vedly respondenty k tomu, že nepracují v oboru, který vystudovali. Otázka zněla: *Pokud ne, uveďte prosím důvod proč.* V této otevřené otázce zazněly nejčastěji tyto odpovědi: nedostatek pracovního místa, nebavil mě vystudovaný obor, špatný zdravotní stav, nízký příjem, diskriminace žen, po dokončení školy nebylo místo v oboru.

V následujících otázkách bylo úkolem zjistit délku praxe respondentů a jejich délku zaměstnání u současného zaměstnavatele. Jelikož byly tyto otázky otevřené, byly pro jejich větší přehlednost a lepší interpretaci výsledků vytvořeny 4 kategorie časových délek. Jedna z otázek byla formulována: *Uveďte, jaká je délka Vaší dosavadní praxe.* V kategorii od 0 do 5 let odpovědělo 30 % respondentů. Další kategorie byla v rozmezí 5,1 až 10 let, do které spadalo 21 % respondentů. Následující rozmezí bylo 10,1 až 20 let se 14 % respondentů a největší část respondentů (35 %) spadalo do kategorie 20,1 a více let praxe.

Další otázka byla formulována jako: *Uveďte, jak dlouho jste již zaměstnán u současného zaměstnavatele.* Pro tuto otázku byly zachovány stejné kategorie

časových délek. Největší zastoupení respondentů (44 %) bylo překvapivě v kategorii od 0 do 5 let. V další kategorii od 5,1 do 10 let se nacházelo 25 % respondentů. Kategorie 10,1 až 20 let byla nejméně zastoupena respondenty a to z 12 %. Do poslední kategorie 20,1 a více let spadalo zbývajících 19 % respondentů.

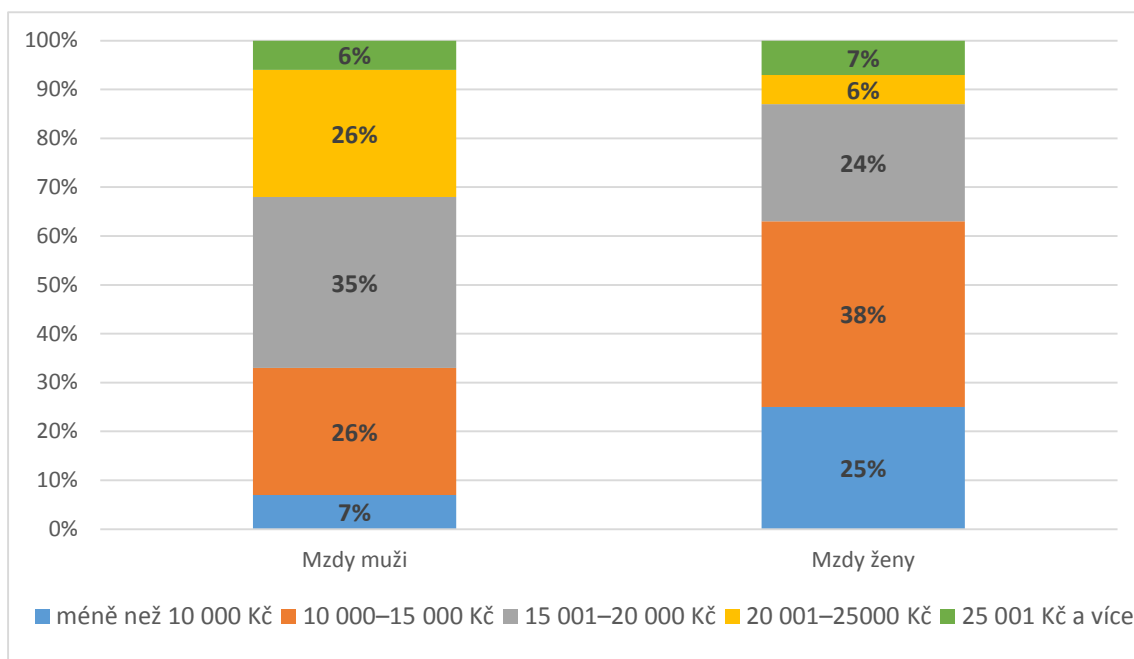
Poslední obecnou otázku z dotazníku tvořila otázka: *Jak byste hodnotili Váš zdravotní stav?* Na tuto otázku byly tyto možnosti odpovědí: vynikající, velmi dobrý, dobrý, nepříliš dobrý a špatný. Respondenti na tuto otázku odpověděli následovně: 22 % respondentů označilo svůj zdravotní stav jako vynikající, největší zastoupení (45 % respondentů) označilo svůj zdravotní stav jako velmi dobrý, dalších 25 % respondentů vybralo možnost dobrý, pouhých 5 % respondentů označilo svůj zdravotní stav jako nepříliš dobrý a poslední 3 % respondentů svůj zdravotní stav vnímají jako špatný.

5.4.2 Vliv vybraných faktorů na výši mezd respondentů

V této části bude provedena analýza skutečných vlivů faktorů lidského kapitálu na výši mezd. Detailně budou analyzovány faktory: pohlaví, vzdělání a věk. Analýza bude provedena jako porovnání získaných dat od respondentů. Vyhodnocení jednotlivých faktorů bude vyobrazeno pro lepší přehlednost pomocí skládaných sloupcových grafů. Vyhodnoceno bude všech 113 dotazníků, které budou tvořit základ 100 %.

Prvním vybraným faktorem je **pohlaví**. V následujícím grafu č. 5.4 je vyobrazena mzda respondentů pro muže a ženy zvlášť. Jak bylo již výše zmíněno, je vyhodnoceno celkem 113 dotazníků, z nichž je 54 mužů (48 %) a 59 žen (52 %). V grafu jsou vidět prokazatelné mzdové rozdíly mezi muži a ženami. Nejnížší mzdovou kategorii (méně než 10 000 Kč) reprezentuje pouze 7 % mužů, zatímco žen 25 %. Ve mzdové kategorii (20 001–25 000 Kč) převládají jednoznačně muži s 26 %, zatímco žen v této kategorii je pouze 6 %. Avšak v nejvyšší mzdové kategorii 25 000 Kč a více jsou poměry více méně vyrovnané (muži 6 %, ženy 7 %). Na základě tohoto grafu jsou mzdové rozdíly mezi muži a ženami rozhodně potvrzeny.

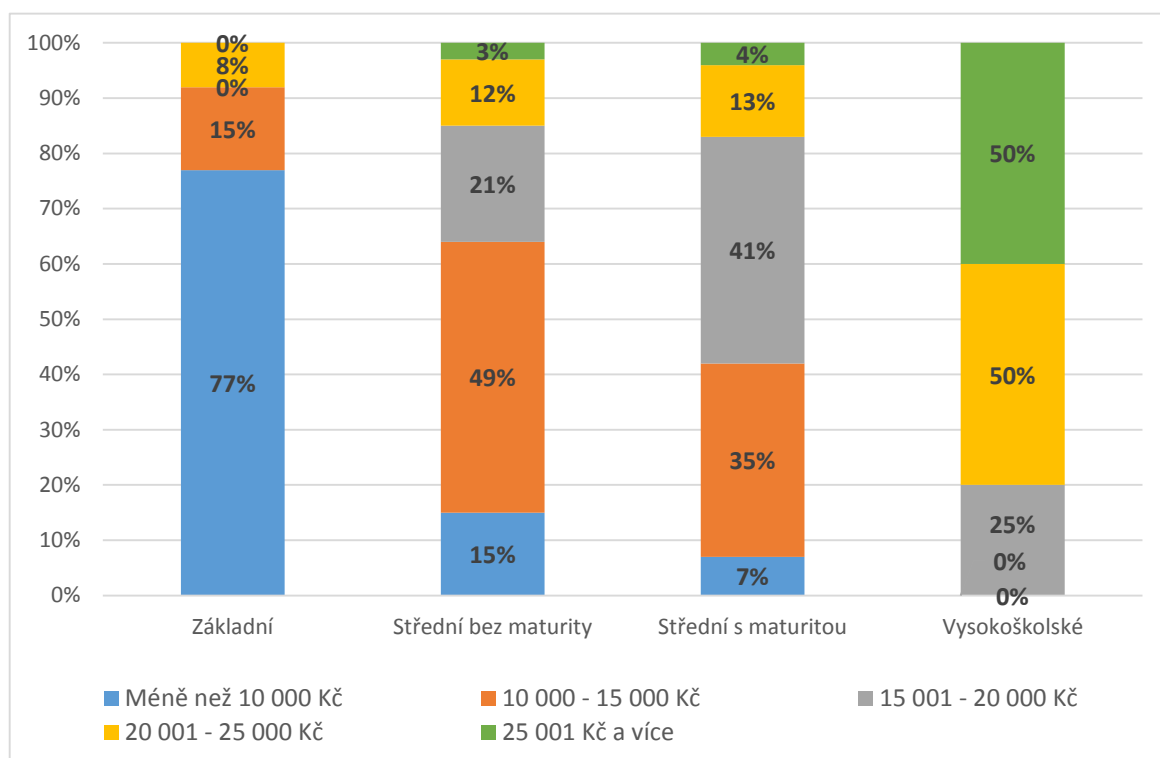
Graf č. 5.4 Mzdy respondentů dle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

Dalším vybraným faktorem je **vzdělání**. Struktura respondentů podle vzdělání je následující: základní – 13 respondentů (12 %), střední bez maturity – 33 respondentů (29 %), střední s maturitou – 55 respondentů (48 %) a vysokoškolské – 12 respondentů (11 %). V následujícím grafu č. 5.5 jsou vyobrazeny mzdy dle jednotlivých stupňů dosaženého vzdělání. Z grafu lze vyčíst, že čím vyšší vzdělání respondent vlastní, tím vyšší mzdovou kategorii zastupuje. Respondenti se základním vzděláním zabírají 77 % mzdového ohodnocení v kategorii méně než 10 000 Kč. Naopak respondenti s vysokoškolským vzděláním v kategorii méně než 10 000 Kč nevystupují vůbec, za to v kategorii 25 001 Kč a více tyto respondenti zastupují 50 %. Z tohoto grafu je zřejmé, že vzdělání má důležitou roli na výši mezd. Z toho vyplývá, že respondenti mohou očekávat s vyšším vzděláním také následně vyšší mzdu.

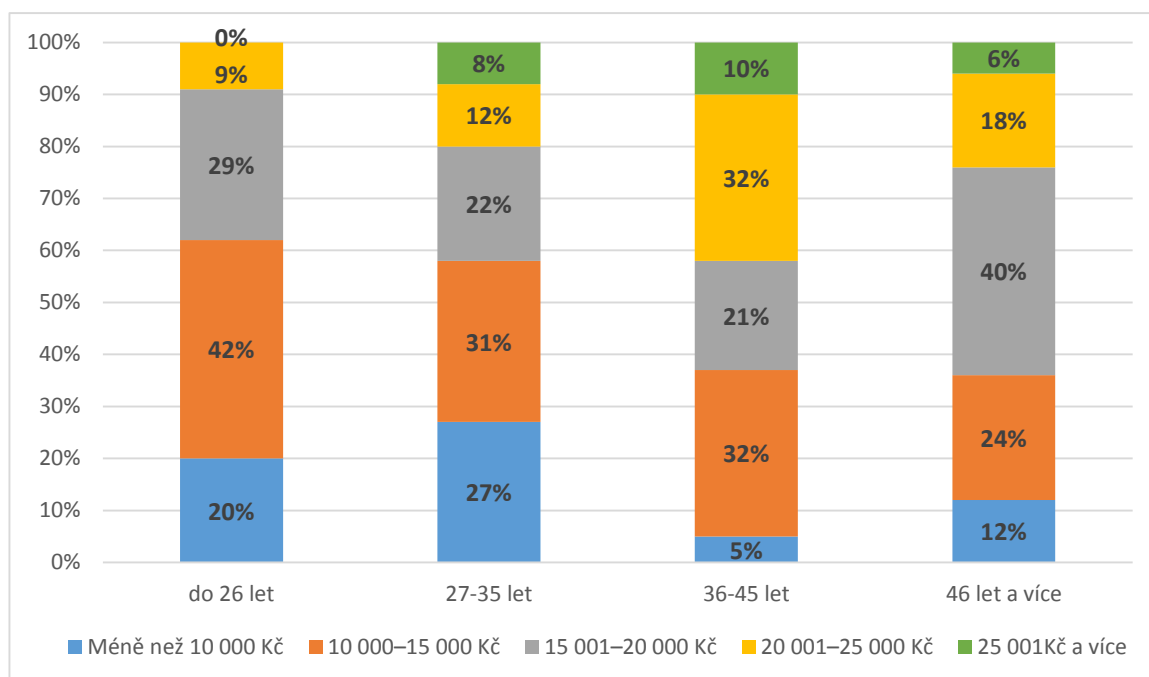
Graf č. 5.5 Mzda podle dosaženého vzdělání respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Posledním zvoleným faktorem je **věk**. Respondenti mají ve věkové struktuře následující zastoupení: do 26 let – 35 respondentů (31 %), 27 až 35 let – 26 respondentů (23 %), 36 až 45 let – 19 respondentů (17 %), 46 let a více – 33 respondentů (29 %). Ve věkové skupině do 26 let má největší zastoupení (42 %) mzdová kategorie 10 000–15 000 Kč, naopak ve mzdové kategorii 25 001 Kč a více není žádné zastoupení těchto respondentů. Ve skupině 27 až 35 let má nejvyšší zastoupení (31 %) opět mzdová kategorie 10 000–15 000 Kč, nejmenší zastoupení (8 %) kategorie 25 001 Kč a více. Skupina 36 až 45 let má nejvíce respondentů (32 %) v kategoriích 10 000–15 000 Kč a 20 001–25 000 Kč. Ve skupině 46 let a více má největší zastoupení (40 %) kategorie 15 001–20 000 Kč a nejmenší (6 %) kategorie 25 001 Kč a více. Z této analýzy vyplývá, že jedinci mají na začátku kariéry v průměru mzdu nižší a s přibývajícím věkem a zkušenostmi, praxí, se mzda postupem času zvyšuje.

Graf č. 5.6 Mzda podle věku respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

5.4.3 Odpovědi na otázky ohledně vlivů jednotlivých faktorů

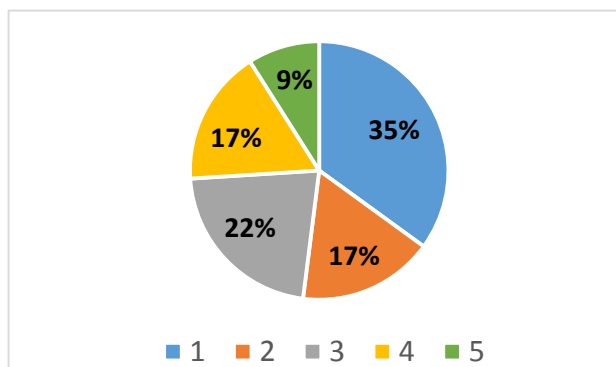
Druhá část dotazníku se zabývala konkrétními faktory, které podle respondentů ovlivňují výši jejich mezd. Odpovědi na tyto otázky respondenti zaznamenávali pomocí škál, které byly v rozmezí od 1 do 5 s tím, že 1 = ovlivňuje nejméně, 5 = ovlivňuje nejvíce.

Při vyhodnocování dotazníku mají jednotlivé stupně tyto významy: 1 – nejmenší vliv či neovlivňuje vůbec, 2 – nízký vliv, 3 – střední vliv, 4 – významný či značný vliv a 5 – nejsilnější vliv.

Tyto odpovědi budou graficky znázorněny kvůli lepší přehlednosti výsledků. Grafy zobrazují odpovědi všech 113 respondentů, které jsou v procentuálním vyjádření.

Otázka č. 1 zněla: *Do jaké míry si myslíte, že Vaše pohlaví, ovlivňuje výši Vaší mzdy?*

Graf č. 5.7 Vliv pohlaví na výši mezd (1 = ovlivňuje nejméně, 5 = ovlivňuje nejvíce)

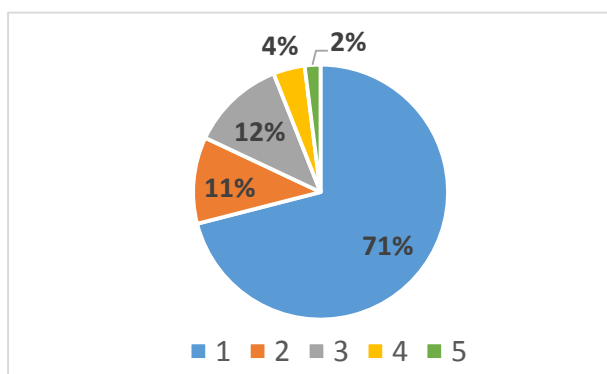


Zdroj: vlastní zpracování

Největší počet odpovědí respondentů celých 35 % označilo pohlaví jako faktor, který má na výši jejich mzdy vliv velmi malý. Zato 9 % respondentů odpovědělo, že pohlaví má zásadní vliv na jejich výši mzdy. Ostatní respondenti zaujímali neutrální pozice vůči tomuto faktoru, který některé respondenty z části ovlivňuje a jiné respondenty naopak ovlivňuje méně. Z čehož vyplývá, že nelze jednoznačně určit konkrétní výši tohoto vlivu, kvůli různorodosti odpovědí. Průměrná odpověď respondentů je 2,5 což značí, že se respondenti přiklánějí spíše k variantě nízkého až středního vlivu.

Otázka č. 2 byla formulována: *Do jaké míry si myslíte, že Váš vzhled, ovlivňuje výši Vaší mzdy?*

Graf č. 5.8 Vliv vzhledu na výši mezd (1 = ovlivňuje nejméně, 5 = ovlivňuje nejvíce)

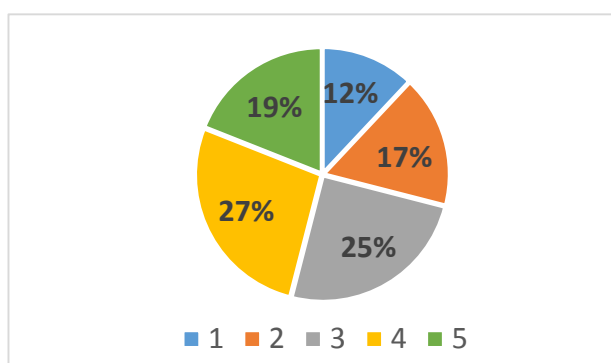


Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku týkající se vlivu vzhledu na mzdu, odpověděla většina respondentů (71 %) negativně, to znamená, že označují vzhled za faktor, který má velmi nízký vliv na výši jejich mezd. Pouze 2 % respondentů odpověděla, že vzhled vysoce ovlivňuje výši jejich mezd, a to z důvodu zaměstnání jako je například servírka. Průměrná odpověď respondentů na tuto otázku je 1,6 což představuje velmi nízký vliv tohoto faktoru.

Otázka č. 3 byla formulována: *Do jaké míry si myslíte, že Vaše praxe, ovlivňuje výši Vaší mzdy?*

Graf č. 5.9 Vliv praxe na výši mezd (1 = ovlivňuje nejméně, 5 = ovlivňuje nejvíce)

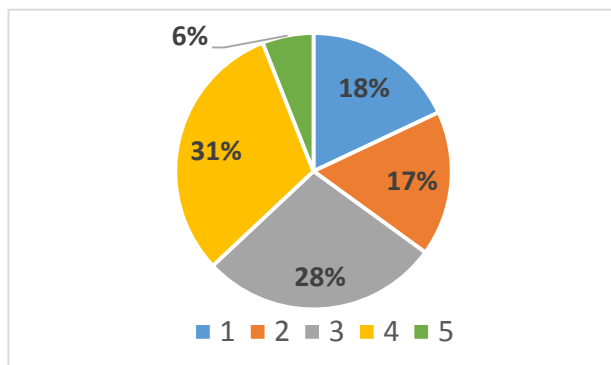


Zdroj: vlastní zpracování

Velmi silný vliv praxe, jako faktoru, který ovlivňuje výši mezd, zastává 19 % respondentů. Dalších 27 % respondentů se také přiklání spíše k tomu, že praxe ovlivňuje jejich výši mezd. Nejmenší počet respondentů (12 %), si myslí, že praxe neovlivňuje či ovlivňuje velmi málo výši jejich mezd. A posledních 25 % respondentů se k tomu staví neutrálně. Průměrná odpověď respondentů je 3,2 což značí, že pro respondenty je praxe jedním z faktorů, který ovlivňuje výši jejich mezd se středním až významným vlivem.

Otázka č. 4 zněla: *Do jaké míry si myslíte, že Vaše úroveň dosaženého vzdělání, ovlivňuje výši Vaší mzdy?*

Graf č. 5.10 Vliv dosaženého vzdělání na výši mezd (1 = ovlivňuje nejméně, 5 = ovlivňuje nejvíce)

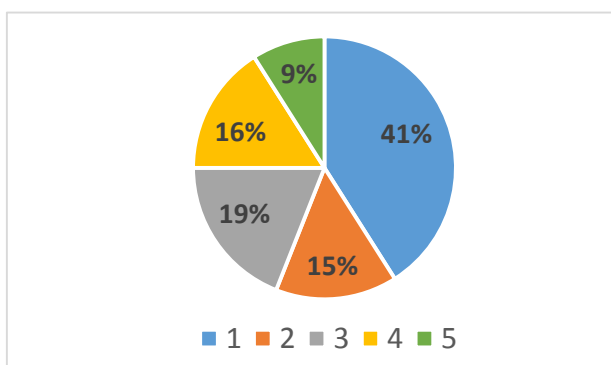


Zdroj: vlastní zpracování

Největší počet respondentů (31 %) se přiklání k silnému vlivu vzdělání na výši jejich mezd. Největší důraz na vzdělání přikládá pouze 6 % respondentů a naopak nejmenší zastává 18 % respondentů. Průměrná odpověď respondentů je 2,9, takže vliv vzdělání na výši mezd může být označen za střední či významný.

Otázka č. 5 byla formulována: *Do jaké míry si myslíte, že Váš zdravotní stav, ovlivňuje výši Vaší mzdy?*

Graf č. 5.11 Vliv zdravotního stavu na výši mezd (1 = ovlivňuje nejméně, 5 = ovlivňuje nejvíce)

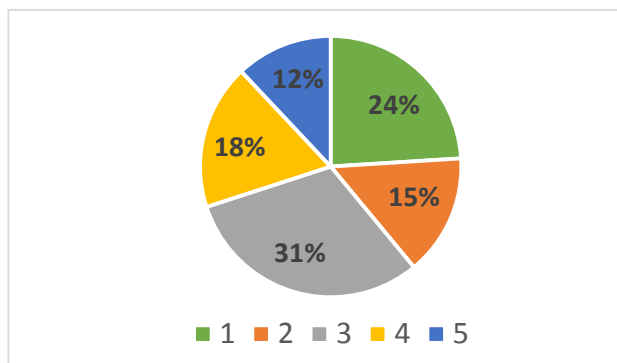


Zdroj: vlastní zpracování

Ani zdravotnímu stavu respondenti nepřikládali velkou váhu. Téměř bez vlivu zdraví na výši mezd označilo 41 % respondentů, avšak našlo se i 9 % respondentů, kteří přikládají zdraví velmi vysoký vliv. Průměrná odpověď je 2,3, takže nízký až střední vliv tohoto faktoru.

Otázka č. 6 zněla: *Do jaké míry si myslíte, že Vaše dovednosti (jako např. ovládání PC, znalost jazyků, držení řidičského průkazu, a další), ovlivňuje výši Vaší mzdy?*

Graf č. 5.12 Vliv dovedností na výši mezd (1 = ovlivňuje nejméně, 5 = ovlivňuje nejvíce)

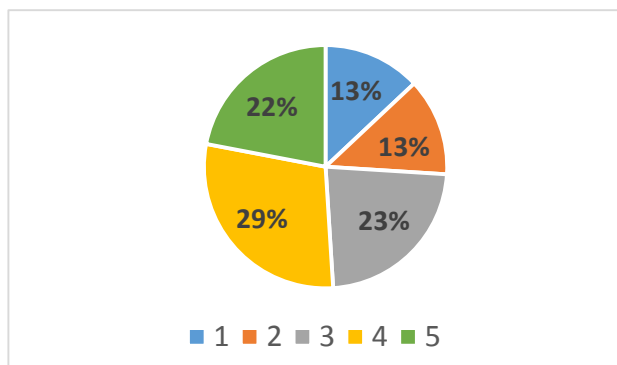


Zdroj: vlastní zpracování

Nejvíce respondentů (31 %) hodnotí dovednosti středním vlivem na jejich mzdu. Naopak nejmenší zastoupení respondentů (12 %) hodnotí dovednosti jako nejsilnější vliv na jejich mzdu. Co se týče nejmenšího či žádného vlivu na mzdu, toto stanovisko zastupuje 24 % respondentů. Průměrná odpověď na tuto otázku je 2,8, čili dovednosti zaujímají nízký až střední vliv.

Otázka č. 7 byla formulována: *Do jaké míry si myslíte, že Vaše charakterové vlastnosti (například: samostatnost, pečlivost, dochvilnost), ovlivňují výši Vaší mzdy?*

Graf č. 5.13 Vliv charakterových vlastností na výši mezd (1 = ovlivňuje nejméně, 5 = ovlivňuje nejvíce)



Zdroj: vlastní zpracování

V grafu charakterových vlastností jsou pozorovatelné rozdíly v hodnocení respondentů. Například nejsilnější vliv charakterových vlastností na výši mezd hodnotí 22 % respondentů. Naopak nejnižší vliv těchto vlastností na výši mezd přikládá pouze 13 % respondentů. Největší zastoupení respondentů (29 %) hodnotí charakterové vlastnosti jako faktor s významným vlivem. Průměrná odpověď respondentů je 3,3 což přikládá charakterovým vlastnostem střední vliv na výši mezd.

5.5 Závěrečné shrnutí praktické části

V této poslední části práce byly shrnuty jak základní metody sběru primárních údajů, tak i stručná konstrukce dotazníku. Byl přiblížen výběr respondentů spolu s velikostí vzorku a charakteristikou samotných respondentů. Následně byly vyhodnoceny veškeré dotazníky.

Samotný průzkum pomocí dotazníkového šetření se osvědčil jako nízkonákladový, s vysokou návratností a poměrně rychlým vyhodnocením již navrácených dotazníků. Nevýhodou tohoto šetření pomocí dotazníků byla přípustná možnost, že mohlo dojít ke zkreslení informací respondenty, kvůli rychlého vyplnění či bezmyšlenkovitého vyplnění dotazníku (například u stejného škálového hodnocení).

Při postupném vyhodnocování otázek, kde odpovědi respondentů byly pro lepší přehlednost také graficky znázorněny, byly porovnávány vlivy lidského kapitálu na mzdu. Po analýze první části dotazníku, kde byly vyhodnoceny obecné otázky respondentů, následovala analýza vybraných faktorů lidského kapitálu. Následně byly vyhodnoceny odpovědi respondentů na otázky týkající se vlivu jednotlivých faktorů na výši jejich mezd.

Toto dotazníkové šetření potvrdilo teoretické a empirické poznatky z předchozích částí práce, které tvrdily, že s rostoucí velikostí lidského kapitálu se zároveň zvyšuje mzda. Byl tedy prokázán pozitivní vliv lidského kapitálu na mzdu, ovšem s různými stupni důležitosti jednotlivých faktorů, které mzdu ovlivňují. Tento fakt byl potvrzen při zkoumání závislosti mzdy na pohlaví, vzdělání či věku, kde byla prokázána závislost spolu s přímou úměrou mezi mzdou a jednotlivými složkami lidského kapitálu.

Podle odpovědí respondentů mají největší vliv na výši jejich mzdy charakterové vlastnosti, praxe, vzdělání a dovednosti. Naopak nejmenší vliv má podle respondentů jejich vzhled.

6 Závěr

Dnešní společnost vede jedince k tomu, aby dosahovali co nejvyššího vzdělání, aby měli dostatečnou praxi, chuť dále rozvíjet své charakterové vlastnosti a dovednosti, byli zdraví a krásní, uměli mnoho jazyků a měli všeobecný přehled. Jestliže se najde jedinec, který tyto proporce a vlastnosti nemá, dle teoretických poznatků by neměl dosahovat vysokých příjmů. Nabízí se tedy otázka, zda může jedinec i bez těchto vlastností a dovedností dosáhnout vyšších příjmů.

Tato práce se zabývala problematikou vztahu mezi lidským kapitálem a mzdou. V teoretické části byly vysvětleny základní pojmy pro pochopení této problematiky, které byly dále aplikovány v empirické části. V praktické části práce byly analyzovány jednotlivé faktory lidského kapitálu. Dále bylo zkoumáno, které faktory mají na výši příjmů jedince vliv největší. Tato analýza byla provedena prostřednictvím dotazníkového šetření, které bylo uskutečněno na Třinecku. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 113 respondentů.

Do dotazníkového výzkumu byly zahrnuty, kromě obecných otázek vypovídajících o respondentech, také tyto faktory lidského kapitálu: pohlaví, vzhled, praxe, úroveň dosaženého vzdělání, zdravotní stav, dovednosti (ovládání počítače, znalost jazyků, držení řidičského průkazu) a charakterové vlastnosti (samostatnost, pečlivost, dochvilnost). Na základě těchto faktorů respondenti rozhodovali o tom, do jaké míry tyto faktory jejich mzdu ovlivňují.

Zkoumání vztahu mezi lidským kapitálem a výší mezd na Třinecku potvrdilo závěry zmíněné v předchozích kapitolách, a to tedy, že lidský kapitál opravdu ovlivňuje výši mezd. V již realizovaných výzkumech mělo na zvýšení mzdy největší vliv dosažené vzdělání. V tomto výzkumu měly jednotlivé faktory lidského kapitálu váhu rozdílnou.

Faktor pohlaví měl podle respondentů na výši mzdy nízký vliv, ovšem při analýze zkoumající mzdy respondentů dle pohlaví bylo prokázáno, že mzdou menší než 10 000 Kč jsou z 25 % zatíženy ženy, zatímco mužů dosahujících této mzdy je pouhých 7 %. Na základě této analýzy byly zjištěny mzdové rozdíly mezi muži a ženami, které potvrzují vliv pohlaví na výši mezd.

Faktoru vzdělání respondenti přikládali střední vliv. Dle analýzy mezd podle dosaženého vzdělání se prokázala obecně platná premisa, která tvrdí, že čím vyššího vzdělání jedinec dosahuje, tím vyšší má mzdu. Vzdělání je tedy opravdu jedním z důležitých faktorů ovlivňující mzdu.

Faktor věk jde ruku v ruce s praxí, jelikož bylo podle analýzy zkoumající mzdy dle věku respondentů dokázáno, že jedinci mají na začátku kariéry v průměru mzdu nižší, zatímco s přibývajícím věkem a zkušenostmi a praxí, se mzda jedinců postupem času zvyšuje.

Podle respondentů měli na výši mzdy největší vliv: charakterové vlastnosti, které byly hodnoceny průměrným vlivem 3,3 (střední až významný vliv), praxe s průměrným vlivem 3,2 (střední až významný vliv), vzdělání s průměrným vlivem 2,9 (nízký až střední vliv) a dovednosti s průměrným vlivem 2,8 (nízký až střední vliv). Nejmenší vliv respondenti přikládali vzhledu s průměrným vlivem 1,57 (bez vlivu až nízký vliv).

Cílem této práce bylo potvrdit či vyvrátit hypotézu týkající se vlivu lidského kapitálu na mzdu v Třinci. Z výzkumu vyplynulo, že vztah mezi lidským kapitálem a výší mezd opravdu existuje a je pozitivní. Hypotéza o vlivu lidského kapitálu na mzdu je tedy výzkumem potvrzena.

V souvislosti s potvrzením hypotézy je navrhováno doporučení, aby se oblast vzdělávání, která je klíčová pro zvyšování lidského kapitálu a potažmo úspěšnosti na trhu práce, zefektivnila. Bohužel rozvoj vzdělávací soustavy v ČR je dlouhodobě aktuální politické téma, které dosud nezasáhlo praxi. Další doporučení se týká celoživotního vzdělávání. Bylo by vhodné pracovat zvláště s vyššími věkovými kategoriemi, tak aby chápaly nutnost celoživotního vzdělávání a uvědomovaly si jeho pozitivní vliv na pracovní uplatnění a výši mzdy. Kvalifikační a rekvalifikační kurzy by měly věnovat větší časové dotace praktickému vyučování, stážím a exkurzím. V neposlední řadě by měly být kurzy provázány s poptávkou zaměstnavatelů, což by měly zajišťovat úřady práce. Plošná, dostupná informovanost o možnostech zvyšování kvalifikace je také úkol pro úřady práce. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti by úřady práce také měly zkvalitnit poradenství pro uchazeče o zaměstnání a více spolupracovat s ostatními sociálními aktéry na trhu práce.

Seznam použité literatury

- [1] BICAN, Vítězslav, 2010. *Vysokoškolské vzdělání jako informace*. In: Asymetrická informace a vzdělávání. [online]. 2010, [cit. 10. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.vse.cz/eam/118>
- [2] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2001. *Sčítání lidu, domů a bytů 2001. Obec: Třinec*. [online]. [cit. 27. 3. 2016]. Dostupné z: https://www.czso.cz/staticke/sldb/sldb2001.nsf/obce/598810_opendocument
- [3] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2008. *Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)*. Praha: Český statistický úřad
- [4] DOLEŽALOVÁ, Gabriela, 2014. *Shoda dosaženého vzdělání a vykonávaného zaměstnání – 2013*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání
- [5] FISCHER, J., P. MAZOUCH a S. FINARDI, 2008. Hodnocení investice do terciálního vzdělání z pohledu jednotlivce: teoretické a praktické otázky odhadu vnitřního výnosového procenta. In: FISCHER Jakub, Petr MAZOUCH, Savina FINARDI. *Reprodukce lidského kapitálu - Vzájemné vazby a souvislosti*. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1434-5.
- [6] HEDIJA, Veronika a Petr MUSIL, 2010. *Genderová mzdová mezera*. Working paper č.12/2010. ISSN 1801-4496.
- [7] ISPV, 2016. *Informační systém o průměrném výdělku. O ISPV*. [online]. [cit. 19. 3. 2016]. Dostupné z: <https://www.ispv.cz/cz/O-ISP.V.aspx>
- [8] ISPV, 2016. *Informační systém o průměrném výdělku rok 2015 mzdová sféra*. [online]. [cit. 20. 3. 2016]. Dostupné z: <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Aktualni.aspx>
- [9] KAMENÍČEK, Jiří, 2003. *Lidský kapitál – úvod do ekonomie chování*. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0449-3.
- [10] KAMENÍČEK, Jiří, 2012. *Lidský kapitál: bohatství, které dřímá v nás*. 2. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-2139-5.
- [11] KARLÍČEK, Miroslav, 2013. *Základy marketingu*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4208-3.

- [12] KEELEY, Brian, 2007. *OECD Insights, Human capital: How what you know shapes your life*. Paris: OECD Publications. ISBN 9789264029095.
- [13] KOZEL, Roman, 2006. *Moderní marketingový výzkum: nové trendy, kvantitativní a kvalitativní metody a techniky, průběh a organizace, aplikace v praxi, přínosy a možnosti*. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 80-247-0966-X.
- [14] MANKIW, N. Gregory, 1999. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 80-7169-891-1
- [15] MAZOUC, Petr a Jakub FISCHER, 2011. *Lidský kapitál – měření, souvislosti, prognózy*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-380-6.
- [16] MELICHAROVÁ, Romana, 2012. *Rozdílnost platů aneb co ovlivňuje výši mzdy?*[online]. [cit. 22. 3. 2016]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/rozdilnost-platu-aneb-co-ovlivnuje-vysi-mzdy>
- [17] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2015. *Minimální mzda od 1. 1. 2016* [online]. [cit. 13. 1. 2016]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/22117>
- [18] ŘEZANKOVÁ, Hana, 2011. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. 3.vyd. Příbram: PBtisk. ISBN 978-80-7431-062-1.
- [19] START NA TRH PRÁCE, 2016. *Mzda* [online]. [cit. 14. 1. 2016]. Dostupné z: <http://www.startnatrhprace.cz/mzda>
- [20] ŠIMEK, Milan, 2005. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, a.s. ISBN 80-86764-26-5.
- [21] TESSARING, Manfred, 2003. *Human resources and investments in education and training – European challenges and objectives*. In: Kolektiv autorů. *Lidský kapitál a investice do vzdělání*. Praha: VŠFS, o.p.s. ISBN 80-86754-08-1.
- [22] TOMŠÍ, Ivan, 2008. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-340-9.
- [23] VESELÝ, Arnošt, 2006. *Teorie mnohačetných forem kapitálů*. Praha: FSV UK. ISBN 1801-5999.
- [24] VOJTOVIČ, Sergej, 2011. *Koncepce personálního řízení a řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-3948-9.

[25] VÝCHOVÁ, Helena a Jan MERTL, 2007. *Vazby vzdělání a zdraví v kontextu ekonomického rozvoje*. In: Politická ekonomie [online]. 2009, roč. 2009, č. 1, s. 58-78, [cit. 14. 3. 2016]. Dostupné z: <https://www.vse.cz/polek/670>

[26] Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 o mzdě, platu a odměně z dohody (Zákoník práce). In: *Sbírka zákonů České republiky*. [online]. 2006, [cit. 20. 1. 2016]. Dostupné z: <http://www.zakonik-prace.cz/> ISSN 1211-1244.

[27] Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 o minimální mzdě (Zákoník práce). In: *Sbírka zákonů České republiky*. [online]. 2006, [cit. 21. 1. 2016]. Dostupné z: <http://www.zakonik-prace.cz/> ISSN 1211-1244.

Seznam zkratek

č.	číslo
obr.	obrázek
tab.	tabulka
CZ-NACE	statistická klasifikace ekonomických činností
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EAO	ekonomicky aktivní obyvatelstvo
GPG	genderová mzdová mezera
ISPV	Informační systém o průměrném výdělku
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
SLDB	Sčítání lidu, domů a bytů
VŠ	vysoká škola
VŠPS	výběrové šetření pracovních sil

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že:

– jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;

– беру на ве́доміі, że Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);

– souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;

– bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

– bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 6.5.2016

Markéta Světlíková

Markéta Světlíková

Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník

Příloha č. 1 Dotazník

Dobrý den,

jsem studentkou 3. ročníku Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava, Ekonomické fakulty, oboru Národního hospodářství.

Ráda bych Vás tímto požádala o vyplnění tohoto dotazníku, který bude sloužit jako podklad k vypracování mé bakalářské práce, která nese název: Vztah mezi lidským kapitálem a výší mezd ve vybraném regionu ČR. Cílem této práce je zjistit, do jaké výše je mzda ovlivněna faktory lidského kapitálu, jako jsou například dosažené vzdělání, délka praxe a další.

Dotazník je zcela anonymní a jeho vyplnění Vám nezabere více než 10 minut času.

Děkuji za Vaši ochotu a čas věnovaný vyplněním tohoto dotazníku!

Markéta Světlíková

1. část

1) Uveďte, jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- ☐ Základní
- ☐ Střední bez maturity (vyučen)
- ☐ Střední s maturitou
- ☐ Vysokoškolské

2) Absolvoval/a jste po dokončení studia nebo během zaměstnání nějaký vzdělávací kurz? (jazykový, počítačový, jiný)

- ☐ Ano
- ☐ Ne

3) Pokud ano, uveďte jaký:

.....

.....

.....

4) Pracujete v oboru, který jste vystudoval/a?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

5) Pokud ne, uveďte prosím důvod proč:

.....
.....
.....

6) Uveďte obor, ve kterém pracujete:

.....
.....
.....

7) Uveďte, jaký je Váš aktuální pracovní poměr:

- ☐ Plný pracovní úvazek
- ☐ Částečný pracovní úvazek
- ☐ Dohoda o provedení práce/ Dohoda o pracovní činnosti/ Brigáda
- ☐ OSVČ/ Podnikatel

8) Uveďte, jaký je Váš čistý měsíční výdělek:

- ☐ Méně než 10 000 Kč
- ☐ 10 000–15 000 Kč
- ☐ 15 001–20 000Kč
- ☐ 20 001–25 000Kč
- ☐ 25 001 Kč a více

9) Uveďte, jaká je délka Vaší dosavadní praxe: let

10) Uveďte, jak dlouho jste již zaměstnán u současného zaměstnavatele: let

2. část

V této části dotazníku chci zjistit, do jaké míry ovlivňují jednotlivé faktory výši mzdy.

Ohodnoťte prosím pomocí škály 1 – 5 následující dotazy:

(1 = ovlivňuje nejméně, 5 = ovlivňuje nejvíce)

1) Do jaké míry si myslíte, že Vaše pohlaví, ovlivňuje výši Vaší mzdy?

- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

2) Do jaké míry si myslíte, že Váš vzhled, ovlivňuje výši Vaší mzdy?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

3) Do jaké míry si myslíte, že Vaše praxe, ovlivňuje výši Vaší mzdy?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

4) Do jaké míry si myslíte, že Vaše úroveň dosaženého vzdělání, ovlivňuje výši Vaší mzdy?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

5) Do jaké míry si myslíte, že Váš zdravotní stav, ovlivňuje výši Vaší mzdy?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

6) Do jaké míry si myslíte, že Vaše dovednosti (jako jsou například: ovládání PC, znalost jazyků, držení řidičského průkazu, a další), ovlivňuje výši Vaší mzdy?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

7) Do jaké míry si myslíte, že Vaše charakterové vlastnosti (například: samostatnost, pečlivost, dochvilnost), ovlivňuje výši Vaší mzdy?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

8) Jak byste hodnotili Váš zdravotní stav?

☐ vynikající ☐ velmi dobrý ☐ dobrý ☐ nepříliš dobrý ☐ špatný

9) Uveďte, jaké je Vaše pohlaví:

☐ Žena ☐ Muž

10) Uveďte, jaký je Váš věk: let.